

UiO : **Det juridiske fakultet**

# Sikringsgrunn som vilkår for midlertidig forføyning ved arbeidstakers brudd på konkurransesklausul

Kandidatnummer: 572

Leveringsfrist: 26. november 2012

Antall ord: 17 415



## **Innholdsfortegnelse**

<b>1</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>TO ALTERNATIVE SIKRINGSGRUNNER .....</b>	<b>6</b>
2.1	Litra a) ”Midlertidig sikring” .....	6
2.2	Litra b) ”Midlertidig ordning” .....	7
2.3	Sikringsgrunnen må være sannsynliggjort .....	10
<b>3</b>	<b>NØDVENDIGHET .....</b>	<b>11</b>
3.1	Tidsmomentet .....	12
3.2	Arbeidstakers kunnskap og kompetanse.....	18
3.2.1	Forretningshemmeligheter .....	19
3.2.2	Salgsrelatert kunnskap .....	22
3.2.3	Arbeidstakers bransjeposisjon.....	25
3.3	Arbeidstakers stilling eller rolle .....	26
3.4	Bransjeforskjeller.....	28
3.5	Arbeidstakers forhold .....	30
3.6	Øvrige beføyelser .....	34
3.6.1	Alminnelig fastsettelsessøksmål .....	35
3.6.2	Erstatningssøksmål.....	35
3.6.3	Konvensjonalbot .....	37
3.7	Nødvendighetsvilkåret oppfylt for deler av kravet.....	38
<b>4</b>	<b>EGNET TIL Å AVVERGE .....</b>	<b>39</b>
4.1	Fremtidig eller lidet tap .....	40
4.2	Konkurranse i bransjen .....	42
<b>5</b>	<b>VESENTLIG SKADE ELLER ULEMPE .....</b>	<b>43</b>
5.1	Tapsutmåling: direkte og indirekte tap .....	45

5.2	Tidspunktet for vesentlighetsvurderingen .....	46
5.3	Tapsdokumentasjon .....	47
5.4	Forhold ved arbeidsgiver .....	49
5.5	Graden av konkurranse mellom tidligere og ny arbeidsgiver.....	50
5.6	Flere arbeidstakere slutter samtidig .....	52
6	<b>FORSLAG TIL NY REGULERING AV KONKURRANSEKLAUSULER.....</b>	<b>54</b>
7	<b>KILDEREGISTER.....</b>	<b>55</b>
7.1	Lover.....	55
7.2	Forarbeider.....	55
7.3	Domsregister.....	55
7.4	Litteraturliste .....	56

# 1 Innledning

Konkurrenseklausuler i arbeidsforhold kan sikres gjennom midlertidig forføyning. Dette forutsetter at tre vilkår er oppfylt jfr. tvisteloven<sup>1</sup> (tvL.) § 34-1 (1) og (2). Hovedkrav og sikringsgrunn må være sannsynliggjort. Videre må det ikke foreligge ”åpenbart misforhold” mellom saksøkers interesse i forføyning og saksøktes derav påførte skade eller ulempe. Vilkåret om sikringsgrunn innebærer at arbeidsgiver må sannsynliggjøre et behov for ivaretagelse av konkurranseforbudet gjennom midlertidig forføyning. I denne forbindelse må domstolen konkret ta stilling til de forhold som i alminnelighet vektlegges ved vurderingen av om det foreligger sikringsgrunn.

Konkurrenseklausul er en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som oppstiller begrensinger vedrørende hva arbeidstaker kan foreta seg i en konkret periode etter arbeidsforholdets opphør<sup>2</sup>. Begrensningene knytter seg ofte til at arbeidstaker ikke kan ta ansettelse, etablere eller drive konkurrerende virksomhet. Avtaletypen reguleres primært av avtaleloven<sup>3</sup> (avtl.) § 38.

Midlertidig forføyning kan være et egnet virkemiddel for å hindre arbeidstaker i å handle i strid med konkurrenseklausul.<sup>4</sup> Formålet med midlertidig forføyningen er å gi rask og midlertidig sikring av saksøkers hovedkrav. For arbeidsgiver vil det å kunne handle raskt være avgjørende for hvorvidt brudd på konkurrenseklausul forhindres. Brudd er ofte nært forestående eller allerede skjedd når forholdet kommer til arbeidsgivers kunnskap. Bruk av ordinære rettsmidler for å hindre brudd, vil i mange tilfelle innebære at brudd er inntruffet og skade lidt innen dom avsies. Midlertidig forføyning kan videre være nødvendig for å sikre overholdelse av klausulen. Konkurrenseklausuler er i en del tilfelle ikke gjensidig

---

<sup>1</sup> Lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven) av 17. juni.2005 nr. 90. Midlertidig forføyning reguleres av tvistelovens sjuende del om ”midlertidig sikring,” kapittel 34. Midlertidig sikring omhandler to institutter, midlertidig forføyning og arrest. Arrest benyttes når kravet omhandler penger jfr. tvL. § 32-1 (2), midlertidig forføyning når kravet omhandler annet enn penger jfr. tvL. § 32-1 (3).

<sup>2</sup> Definisjonen følger til en viss grad av ordlyden i avtl § 38 ”Har nogen gaat ind paa, at han av konkurrensehensyn ikke skal ta plads i eller drive forretning eller virksomhet av en viss art”. Den støttes videre av Arbeidsdepartementets ”Høring om konkurranse-, kunde- og ikke – rekrutteringsklausuler” s. 4.

<sup>3</sup> Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven) av 31. mai 1918 nr.4 4.

<sup>4</sup> En midlertidig forføyningssak vil ikke utelukkende representere en ulempe for arbeidstaker. Forføyningsavgjørelsen bidrar til å gi rask og betryggende avklaring av konkurrenseklausulens innhold og gyldighet. Slik avklaring kan hindre arbeidstaker i å pådra seg unødvendige erstatningskrav.

bebyrdende.<sup>5</sup> Arbeidstakers manglende egeninteresse i overholdelse av klausulen gjør den mer utsatt for brudd enn det som er normalt i kontraktsforhold.

Sikringsgrunn reguleres i tvl. § 34-1 (1). Bestemmelsen er generelt utformet og omhandler kravet til sikringsgrunn ved enhver sakstype hvor det er aktuelt å begjære midlertidig forføyning. Bestemmelsen gir begrenset veiledning om anvendelsen av sikringsgrunn hvor hovedkravet knytter seg til en konkurranseklausul. I kraft av at midlertidig forføyning er et rettsmiddel vil rettspraksis være en sentral kilde til hvordan sikringsgrunn anvendes. I avgjørelser om midlertidig forføyning er lagmannsretten som regel øverste rettsinstans. Dette har sammenheng med at midlertidig forføyning treffes som kjennelse jfr. tvl. § 32-7 (1). Kjennelser har svært begrenset ankeadgang til Høyesterett jfr. tvl. § 30-6. Lagmannsrettens avgjørelser har derfor noe større rettskildemessig vekt enn det som er normalt ved denne instansen. Lagmannsretten avgjør anke over kjennelser ved skriftlig behandling<sup>6</sup> jfr. tvl. § 29-15 (1).<sup>7</sup>

Hovedkravet ved midlertidig forføyning sammenfaller som regel med kravet som reises ved alminnelig fastsettelsessøksmål. Sikringsgrunn er en praktisk viktig forskjell mellom midlertidig forføyning og de ordinære rettsmidler. Sikringsgrunnvilkårets funksjon er å skille mellom saker som har legitimt behov for rask og midlertidig sikring etter reglene i tvl. kap. 34, og de som ikke har det. Fremstillingen omhandler når arbeidsgiver kan anses å ha legitimt behov for sikring av en konkurranseklausul. Midlertidig forføyning er et ekstraordinært tiltak.<sup>8</sup> Det ekstraordinære knytter seg til at alminnelige saksbehandlingsregler, herunder omfanget av bevisførsel og adgangen til kontradiksjon, i noen grad lempes til fordel for en mer effektiv saksbehandling.<sup>9</sup> Den mindre omfattende saksbehandling muliggjør formålet bak midlertidig forføyning, som er å gi rask og midlertidig sikring av hovedkravet. Det følger av

---

<sup>5</sup> Det er i skrivende stund et høringsnotat ute vedrørende nye lovregler om konkurranseklausuler. Vederlag til arbeidstaker i karenstiden er foreslått som et mulig vilkår. Etter dagens rettstilstand foreligger ikke et slikt krav. Det er likevel ikke uvanlig at konkurranseklausuler inntar bestemmelser om vederlag.

<sup>6</sup> Unntak i § 29-15 (2) dersom "*forsvarlig og rettferdig rettergang tilsier*" en muntlig behandling.

<sup>7</sup> Det bemerkes at lagmannsrettsavgjørelsene som siteres i det følgende ikke refereres med sidetall. Dette har sammenheng med at det ikke er oppgitt sidetall i dommene.

<sup>8</sup> Dette støttes av Schei, Bårdsen, Bugge Norden, Reusch, Øie "*Twisteloven, Kommentartutgave*" (2007) s. 1554.

<sup>9</sup> De fleste av twistelovens alminnelige saksbehandlingsregler gjelder også ved midlertidig forføyning jfr. tvl. § 32-2. Likevel blir tvl. § 21-8 om rettens adgang til å begrense bevisførselen ut fra proporsjonalitet særlig aktuell for midlertidig forføyning. Dette har sammenheng med at en forutsetning for forføyning er at avgjørelser skal fattes raskt og uten tidkrevende saksbehandling. Dette støttes av Robberstad "*Sivilprosess*" (2009) s. 157. Hensynet til kontradiksjon svekkes noe ved lagmannsrettens behandling som følge av at kjennelser som hovedregel behandles skriftlig jfr. tvl. § 29-15 (1). Unntak i annet ledd hvor "*forsvarlig og rettferdig rettergang tilsier*" en muntlig behandling.

forarbeidene at rask fullbyrding uten at tvangsgrunnlag foreligger innebærer usikkerhetsmomenter. ”Dersom det skulle vise seg at rettighetshaveren ikke har det krav som denne hevder å ha, vil man lett både gjøre motparten urett og påføre denne skade og ulempe. Både gjeldende rett og lovutkastet bygger derfor på en avveining mellom to hensyn: Rettighetshaverens behov for raskt å få gjennomført en midlertidig ordning og hensynet til den forpliktedes interesser.”<sup>10</sup> Lovgiver gir her uttrykk for at de rettsikkerhetsmessige betenkeligheter kan veies opp, dersom effektiv saksbehandling anses nødvendig for å sikre kravet. Behov for sikring foreligger dersom en av sikringsgrunnene i tvl. § 34-1 (1) er oppfylt.

Hvorvidt arbeidsgiver oppfyller vilkåret om sikringsgrunn beror på skjønnsmessige vurderinger. For det første ”kan” midlertidig forføyning besluttes dersom sikringsgrunn foreligger jfr. tvl. § 34-1 (1). At bestemmelsen er en såkalt kan-regel innebærer at arbeidsgiver ikke har rettskrav på å nå frem med midlertidig forføyning, selv om vilkårene for dette skulle foreligge. For det andre oppstiller de to sikringsgrunner skjønnspregede vilkår som ”nødvendig” og ”vesentlig”. Vilråene behandles mer utførlig under punkt 2.

Ved å la sikringsgrunn bero på skjønnsmessige vurderinger, har lovgiver lagt mye av ansvaret for den videre rettsutviklingen av sikringsgrunnvilkåret på domstolene. Gjennom forarbeidene uttaler lovgiver: ”Midlertidig forføyning kan bli benyttet i en rekke ulike situasjoner. Det er dermed vanskelig å gi en fullstendig redegjørelse for anvendelsen av instituttet.”<sup>11</sup> For å ivareta partenes behov for rettslikhet og forutberegnelighet, har det gjennom rettspraksis utviklet seg noen momenter som vektlegges ved vurderingen av hvorvidt arbeidsgiver oppfyller sikringsgrunnvilkåret. Momentene er viet liten teoretisk interesse, i forhold til den relativt store praktiske betydningen de har.

I fremstillingens del 2 vil grunnleggende forhold ved kravet til sikringsgrunn bli behandlet. Oppgavens del 3, 4 og 5 vil behandle det spesielle som gjør seg gjeldende ved vurderingen av hvorvidt kravet til sikringsgrunn er oppfylt i saker hvor hovedkravet knytter seg til en konkurranseklausul.

---

<sup>10</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991) s. 298 jfr. Ot. prp. nr. 51 (2004-2005). Lov om tvangsfullbyrdelse av 26. juni 1992 nr. 86 (tvfbl.) regulerte tidligere midlertidig forføyning. Reglene er flyttet til tvisteloven. Bestemmelsen om sikringsgrunn har ikke fått nevneverdige endringer. Tvistelovens forarbeider henviser derfor til tvangsfullbyrldelseslovens forarbeider.

<sup>11</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991) s.290.

## 2 To alternative sikringsgrunner

For at kravet til sikringsgrunn skal være oppfylt, må en av de to alternative sikringsgrunner foreligge. Sikringsgrunnene inneholder to situasjoner av kvalifisert karakter hvor saksøker trenger rask sikring. Disse behandles i punktene 2.1 og 2.2. Dersom ingen av sikringssituasjonene foreligger, er ikke kravet til sikringsgrunn oppfylt.

Sikringsgrunnene følger henholdsvis av tvl. § 34-1 (1) litra a) og b). Sikringssituasjonene finnes å foreligge når vilkårene sikringsgrunnen oppstiller er oppfylt. Vilårene vurderes med utgangspunkt i en nåtidsvurdering.<sup>12</sup> Situasjonen på kjennelsestidspunktet legges til grunn. Dette innebærer at dersom forholdene har endret seg fra begjæring ble fremsatt og til retten avgjør saken, skal forholdene på sistnevnte tidspunkt legges til grunn.

### 2.1 Litra a) ”Midlertidig sikring”

Det følger av tvl. § 34-1 (1) litra a) at midlertidig forføyning kan besluttes: *”når saksøketes adferd gjør det nødvendig med en midlertidig sikring av kravet fordi forfølgningen eller gjennomføringen av kravet ellers vil bli vesentlig vanskeliggjort”*.

Sikringsgrunnen innebærer at saksøker må være i en situasjon hvor midlertidig forføyning er nødvendig for å hindre at gjennomføringen av et aktuelt krav blir vanskeliggjort. Løsningen sikringsgrunnen hjemler er *”midlertidig sikring”*. I det følgende vil sikringsgrunnen omtales som sikringsalternativet.

Forarbeidene<sup>13</sup> er tause vedrørende hva som ligger i midlertidig sikring. Av teorien følger at begrepet innebærer at forføyningens formål må være å sikre hovedkravet.<sup>14</sup> TvL. § 34-3 (1) oppstiller en rekke forføyninger, herunder *”unnlåte, foreta eller tåle en handling”*. Ved sikringsalternativet er det kun forføyninger som fører til at hovedkravet sikres, som er hjemlet. Ved konkurranseklausulavgjørelsene er det unnlåtellesalternativet som er mest anvendelig. Arbeidstaker må unnlåte å forta den klausulstridige handling.

Sikringsalternativet inneholder vilkår som må være oppfylt for at sikringsgrunnen skal anses å

---

<sup>12</sup> For sikringsgrunnen i b) slår Høyesterett dette fast i Rt-2002-407 og Rt-1999-523. For sikringsgrunnen i a) følger det av Schei, Bårdsen, Bugge Norden, Reusch, Øie *”Tvisteloven, Kommentartutgave”* (2007) s. 1557. At ovennevnte også gjelder i konkurranseklausulavgjørelsene følger blant annet av LH-2007-101579.

<sup>13</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991).

<sup>14</sup> Flock *”Midlertidig sikring”* (2011) s. 98.

foreligge. For det første må midlertidig forføyning fremstå som ”nødvendig”. For det andre må nødvendigheten knytte seg til at *”forfølgningen eller gjennomføringen av kravet ellers vil bli vesentlig vanskeliggjort”*. Forfølgning og gjennomføring av kravet er i loven likestilte alternativer.<sup>15</sup> Det er tilstrekkelig at ett foreligger. Hvor arbeidstaker løpende må respektere en konkurranseklausul er det alternativet *”gjennomføringen av kravet”* som gjerne blir vanskeliggjort.<sup>16</sup> *”Vesentlig vanskeliggjort”* må etter en alminnelig ordlydstolkning innebære at ikke enhver vanskeliggjøring vil oppfylle vilkåret. Forarbeidene<sup>17</sup> er tause vedrørende begrepet, mens det i teorien er uttalt at det må dreie seg om mer enn en bagatellmessig endring.<sup>18</sup>

Ovennevnte vilkår må knytte seg til *”saksøktes adferd”*. Saksøktes adferd må være årsaken til at saksøker har kommet i den aktuelle situasjon sikringsgrunnen krever. Det følger av forarbeidene at med adferd siktes til: *”en viss ytre handlemåte eller opptreden som gir grunn til å frykte for at det vil skje krenkelse av rettighet dersom det ikke blir grepet inn”*.<sup>19</sup> For at midlertidig forføyning skal fremstå nødvendig, må arbeidstaker ved sin handlemåte skape forventning om at han kommer til å handle i strid med avtalt konkurranseklausul.

Et viktig forhold ved sikringsalternativet er at det ikke kan anvendes dersom den midlertidige forføyning vil innebære en foregripet fullbyrdelse av hovedkravet.<sup>20</sup> Dette innebærer at sikringsgrunnen ikke gir hjemmel for midlertidig forføyning når forføyningskravet sammenfaller med hovedkravet.

## 2.2 Litra b) ”Midlertidig ordning”

Det følger av tvl. § 34-1 (1) litra b) at midlertidig forføyning kan besluttes: *”når det finnes nødvendig for å få en midlertidig ordning i et omtvistet rettsforhold for å avverge en vesentlig skade eller ulempe, eller for å hindre voldsomheter som saksøktes adferd gir grunn til å frykte for”*. Sistnevnte alternativ behandles ikke.<sup>21</sup> Sikringsgrunnen omtales i det følgende som ordningsalternativet.

---

<sup>15</sup> Schei, Bårdsen, Bugge Norden, Reusch, Øie *”Tvisteloven, Kommentartutgave”* (2007) s. 1560.

<sup>16</sup> Flock *”Midlertidig sikring”* (2011) s. 97.

<sup>17</sup> Ot. prp.nr. 65 (1990-1991).

<sup>18</sup> Schei, Bårdsen, Bugge Norden, Reusch, Øie *”Tvisteloven, Kommentartutgave”* (2007) s. 1560.

<sup>19</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991).

<sup>20</sup> Jfr. Rt-1998-139 og Schei, Bårdsen, Bugge Norden, Reusch, Øie *”Tvisteloven, Kommentartutgave”* (2007) s. 1558. Problemstillingen behandles ytterligere i punkt 2.3.

<sup>21</sup> Alternativet kan ikke anses relevant ved sakstypen som her behandles.



Ordningsalternativet innebærer at saksøker må være i en situasjon hvor midlertidig forføyning er nødvendig for å hindre at vedkommende påføres vesentlig skade eller ulempe. Dersom arbeidstaker handler i strid med konkurranseklausul, vil det kunne sette arbeidsgiver i en slik situasjon.

Ordningsalternativet hjemler en *”midlertidig ordning”*. Forarbeidene gir ingen klar definisjon på hva som ligger i begrepet. *”Mustang-dommen”* LB-2004-2075 omhandlet arbeidsgiver som begjærte midlertidig forføyning overfor arbeidstaker med grunnlag i ordningsalternativet. Retten kom med generelle uttalelser om ordningen: *”formålet med begjæringen om midlertidig forføyning er å sikre en midlertidig ordning i et omtvistet rettsforhold. Ordningen skal gjelde i en fremtidig periode.”*<sup>22</sup> Ordningen skal være av en slik art at den sikrer konkurranseklausulen en periode frem i tid. Av teorien følger at ordningsalternativet representerer en utvidelse av de typer forføyninger retten har adgang til å beslutte, sammenlignet med sikringsalternativet.<sup>23</sup> Etter ordningsalternativet trenger forføyningene ikke ha sikring av hovedkravet som hovedformål, sikring må imidlertid være en følge. Den midlertidige ordning må knytte seg til et *”omtvistet rettsforhold”*. Dette vil foreligge dersom arbeidstaker bestrider konkurranseklausulens gyldighet eller at den aktuelle handling som foretas ikke rammes av ordlyden.

Tilsvarende som ved sikringsalternativet, oppstiller ordningsalternativet vilkår om at midlertidig forføyning må være *”nødvendig”*. Begge sikringsgrunner krever videre at det må foreligge situasjoner av *”vesentlig”* karakter. Henholdsvis vesentlig vanskeliggjøre gjennomføring av krav og vesentlig skade eller ulempe. Vilkårene for det to sikringsgrunner er ulike på et punkt. Ordningsalternativet oppstiller at forføyning må kunne avverge vesentlig skade eller ulempe. Forarbeidene viser til at *”slik påviselig skade eller ulempe kreves ikke etter bokstav a”*.<sup>24</sup> Dette har trolig sammenheng med at ordningsalternativet har et større anvendelsesområde. I mange tilfelle vil det være vanskelig for saksøker å påvise skade eller ulempe. Dette forhold vil ikke like strekt gjøre seg gjeldende ved konkurranseklausulavgjørelsene. Begrunnelsen for å opprette en konkurranseklausul i utgangspunktet er gjerne at arbeidstakers handlinger i det konkrete tilfelle er egnet til å påføre arbeidsgiver skade. Det vil derfor ikke være vanskelig å legge de samme forhold til grunn

---

<sup>22</sup> Begjæringen førte ikke frem da arbeidsgiver ikke hadde rettslig interesse.

<sup>23</sup> Flock *”Midlertidig sikring”* (2011) s. 100.

<sup>24</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991) s. 292.

som argument for at arbeidstakers handlinger er egnet til å påføre skade ved en etterfølgende forføyningssak.

En arbeidsgiver som begjærer midlertidig forføyning velger gjerne en sikringsgrunn som anføres prinsipalt for at sikringsgrunnvilkåret er oppfylt. Sikringsalternativet i litra a) eller ordningsalternativet i litra b). Retten er ikke bundet av partenes valg av sikringsgrunn.<sup>25</sup> Hvor lagmannsretten tar stilling til hvorvidt en konkurranseklausul skal sikres gjennom midlertidig forføyning legges ordningsalternativet i litra b) klart oftest til grunn. En gjennomgang av 18 representative lagmannsrettsavgjørelser viser at ordningsalternativet ble behandlet i alle 18 sakene. Ved to avgjørelser, ”Acta-dommen” LE-2005-161292 og ”Master Foods-dommen” LB-1999-3445, ble begge sikringsgrunner ansett å foreligge. At ordningsalternativet anvendes klart mest har trolig sammenheng med at vilkårene anses mer anvendelig i relasjon til den situasjonen arbeidsgiver befinner seg i. Arbeidsgiver står ved brudd på konkurranseklausul i fare for å påføres et kvalifisert tap, slik ordningsalternativet krever.

Et viktig forhold ved valg av sikringsgrunn er at sikringsalternativet, i motsetning til ordningsalternativet, ikke kan innebære en foregrepet fullbyrdelse av hovedkravet. Høyesterett uttaler i Rt. 2009 s. 154 jfr. Rt- 1973 s. 767 at: *”det er en langvarig rettspraksis for at en midlertidig forføyning som foregriper fullbyrdelsen av hovedkravet, må forankres i det som i dag følger av tvisteloven § 34-1 første ledd bokstav b”*. Begrunnelsen for at sikringsalternativet ikke er anvendelig i slike tilfeller er at det vil være i strid med ordlyden i tvl. § 34-1 (1) a). Hvor hovedkrav og forføyningskrav sammenfaller vil forføyningen medføre en oppfyllelse av kravet, i stedet for å sikre det.<sup>26</sup> Tidvis anvender retten dette som begrunnelse i sine premisser for at ordningsalternativet er den aktuelle sikringsgrunn ved konkurranseklausulavgjørelsene.<sup>27</sup> Dette er trolig også begrunnelsen i en del saker hvor valg av sikringsgrunn ikke behandles særskilt i rettens premisser.

---

<sup>25</sup> Dette kan sies å følge av tvl. § 11-3, § 11-5 og § 32-2. At retten ikke er bundet støttes også av Flock *”Midlertidig sikring”* (2011) s. 95 og s. 238-239.

<sup>26</sup> I hvilke tilfelle hovedkrav og forføyningskrav ”sammenfaller” er et omfattende tema som faller utenfor denne fremstilling å behandle ytterligere.

<sup>27</sup> Dette var blant annet tilfelle i Rt-1999-1220 som omhandlet konkurranseklausul, men ikke i arbeidsforhold samt LH-2007-101579. Problemstillingen var også oppe i LB-2011-120427, men retten tok ikke uttrykkelig stilling til hvorvidt kravene var sammenfallende.

Av teorien følger uttalelser om at også sikringsalternativet er en anvendelig sikringsgrunn i saker hvor hovedkravet knytter seg til en konkurranseklausul.<sup>28</sup> Dette begrunnes med at en midlertidig forføyning kan forhindre at forfølgningen eller gjennomføringen av konkurranseforbudet ellers blir vesentlig vanskeliggjort. Vanskeliggjort blir gjennomføringen dersom arbeidsgiver, som står overfor brudd eller mulig brudd på konkurranseklausul, må vente på rettslig avklaring gjennom alminnelig fastsettelsessøksmål. Tiden som påløper vil øke muligheten for brudd på klausulen og derav forfeile formålet med denne.

Som følge av at rettspraksis nesten utelukkende anvender ordningsalternativet i saker hvor hovedkravet knytter seg til en konkurranseklausul, vil det være naturlig å ta utgangspunkt i denne sikringsgrunnen i det følgende. Ordningsalternativet oppstiller tre vilkår som vil bli behandlet i punktene 3, 4 og 5.

### 2.3 Sikringsgrunnen må være sannsynliggjort

Det følger av tvl. § 34-2 (1) at midlertidig forføyning bare kan besluttes dersom *”sikringsgrunnen er sannsynliggjort”*. Av forarbeidene følger at begrepet *”sannsynliggjort”* knytter seg til at dommeren må vurdere om vilkårene for sikringsgrunnen faktisk er oppfylt.<sup>29</sup> Det vises deretter til den tilsvarende sannsynliggjøringsfremstilling som oppstilles for hovedkrav: *”Dommeren må utfra en vurdering av sakens faktiske og rettslige sider finne det mer sannsynlig at saksøkeren i en etterfølgende rettssak vil nå fram med sitt hovedkrav enn at denne ikke vil gjøre det.”*<sup>30</sup> Dette innebærer at retten må finne det mer sannsynlig at sikringsgrunn foreligger, enn at det ikke gjør det. Det oppstilles krav om alminnelig sannsynlighetsovervekt.

Av tvl. § 34-2 (2) følger at dersom det er *”fare ved opphold”* trenger hovedkravet ikke være sannsynliggjort. Unntaket gjelder ikke sikringsgrunn.<sup>31</sup> At vilkåret alltid må være sannsynliggjort illustrerer den sentrale betydning lovgiver legger på sikringsgrunn. Unntaket ville uansett ikke vært særlig praktisk, som følge av at fare ved opphold er en forutsetning for at sikringsgrunnvilkåret er oppfylt i utgangspunktet.

---

<sup>28</sup> Bergeius Andersen *”Karensklausuler Gyldighet og utforming”* (2002) s. 150 og Flock *”Midlertidig sikring”* (2011) s. 97.

<sup>29</sup> Ot.prp.nr.51 (2004-2005) viser til at paragrafen tilsvarer den tidligere bestemmelse i tvangsfullbyrdelsesloven § 15-6. Ot.prp.nr.65 (1990-1991) s. 275 regulerer således forholdet. Ved tvfbl. § 15-6 henviser til den tilsvarende regel for arrest i § 14-6 første ledd første punktum.

<sup>30</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991) s. 275 jfr. Ot.prp.nr.51 (2004-2005) jfr. s. 293.

<sup>31</sup> Norsk lovkommentar, Gyldendal rettsdata § 34-2 (1) note 1897.

Sannsynliggjøringsvilkåret problematiseres ikke ofte av domstolene. Dette kan ha sammenheng med at vurdering av vilkåret foretas allerede når de skjønnsmessige vilkårene for sikringsgrunnene behandles. Det er således ikke aktuelt å foreta en ytterligere vurdering av hvorvidt sikringsgrunn som sådan er sannsynliggjort. På bakgrunn av dette kan det argumenteres for at kravet om at sikringsgrunnen må være ”sannsynliggjort” ikke har selvstendig betydning.<sup>32</sup>

### 3 Nødvendighet

Av tvl. § 34-1 (1) b) følger at midlertidig forføyning kan besluttes når det finnes ”nødvendig” for å få en midlertidig ordning i et omtvistet rettsforhold for å avverge en vesentlig skade eller ulempe. Forarbeidene uttaler om begrepet at: ”forføyning kan ikke gå lengre enn det som er nødvendig for å gjennomføre en tilfredsstillende midlertidig ordning.”<sup>33</sup> Av teorien følger at forføyning ikke kan føre frem, dersom retten finner at ordning mellom partene kan gjennomføres på annen måte.<sup>34</sup> Ovennevnte innebærer at den ”midlertidig ordning” som velges, må være den minst inngripende som samtidig oppfyller formålet om å sikre konkurranseklausulen.

Nødvendighetsvilkåret må være oppfylt i relasjon til bruk av rettsmiddelet midlertidig forføyning. Det innebærer at midlertidig forføyning ikke er nødvendig dersom tilfredsstillende ordninger kan oppnås gjennom bruk av øvrige rettsmidler, som alminnelig fastsettelsessøksmål eller erstatningssøksmål.<sup>35</sup> Nødvendighetsvilkåret må videre være oppfylt for den konkrete forføyning som gjøres gjeldende. Dersom arbeidstaker kan gå over i annen stilling i virksomheten uten at dette vil stride med konkurranseklausulen, vil ikke forføyning som pålegger arbeidstaker å fratre fullstendig være nødvendig.

Nødvendighetsvilkåret ved kravet til sikringsgrunn kan argumenteres å innebære et skjerpet aktualitetskrav. Tvisteloven oppstiller for alminnelige sivilprosessuelle tvister et krav om ”aktualitet” jfr. tvl. § 1-3 (2). Det innebærer at krav som reises for domstolene må være nåtidig. Fortidige eller fremtidige krav faller som regel utenfor.<sup>36</sup> Aktualitetskravet gjelder også ved begjæring om midlertidig forføyning. Nødvendighetsvilkåret medfører imidlertid et

---

<sup>32</sup> Problemstillingen er også tatt opp av Flock ”Midlertidig sikring” (2011) s. 230.

<sup>33</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991) s. 291.

<sup>34</sup> Schei, Bårdsen, Bugge Norden, Reusch, Øie ”Tvisteloven, Kommentartutgave” (2007) s 1561.

<sup>35</sup> Problemstillingen behandles ytterligere i punkt 3.6.

<sup>36</sup> Robberstad ”Sivilprosess” (2009) s. 86.

skjerpet aktualitetskrav. Det er ikke tilstrekkelig at kravet er nåtidig, det må være prekært. For å oppfylle nødvendighetsvilkåret må fare for tap være nært forestående slik at en midlertidig forføyning er egnet til å avverge det.

Et av vilkårene for midlertidig forføyning er at retten må foreta en proporsjonalitetsvurdering jfr. tvl. § 34-1 (2). Det kan diskuteres hvilken betydning denne vurderingen har ved siden av nødvendighetsvilkåret. Trolig vil vurderingene bli nokså sammenfallende. Dersom arbeidsgivers interesser i midlertidig forføyning ikke er tilstrekkelig til at rettsmiddelet anses nødvendig, vil det trolig heller ikke anses proporsjonalt. Proporsjonalitetsvurderingen skiller seg imidlertid fra nødvendighetsvilkåret ved at sistnevnte ikke foretar en vurdering av hvilke skadevirkninger rettsmiddelet vil få for saksøkte.

En rekke momenter kan gjøre seg gjeldende ved vurderingen av hvorvidt midlertidig forføyning er ”nødvendig” for å avverge skade. Momenter som behandles i det følgende er tidsmomentet, tidligere arbeidstakers kunnskap og kompetanse, arbeidstakers forhold, arbeidstakers stilling og rolle, bransjeforskjeller, øvrige beføyelser og at vilkåret kan være oppfylt for deler av kravet.

### 3.1 Tidsmomentet

Tidsmomentet knytter seg til det aktuelle tidsrom fra kontraktsbrudd skjer til forføyningsavgjørelse fattes ved domstolene.<sup>37</sup> Tidsmomentet må anses å bero på en objektiv vurdering av tiden som er gått, uavhengig av når arbeidsgiver fikk kjennskap til bruddet. Dersom en arbeidstaker i lang tid har vært ansatt i virksomhet som strider med konkurranseklausul, uten at arbeidsgiver har vært kjent med dette, vil tidsmomentet likevel tale for at skadepotensialet trolig er uttømt. Dette til tross for at arbeidsgiver begjærer midlertidig forføyning straks. Forføyning vil, som følge av den lange tiden som er gått, ikke være nødvendig eller egnet til å avverge skade. Tidsmomentet vil i det følgende ikke strengt knytte seg til ovennevnte definisjon, men også anvendes om øvrige tilfelle hvor tid anvendes som moment ved nødvendighetsvurderingen.

Tidsmomentets sentrale betydning gjelder både for midlertidig forføyning generelt og for arbeidsgivers forføyningskrav knyttet til konkurranseklausul spesielt. Tid er et grunnleggende forhold ved formålet for midlertidig forføyning. Det følger av forarbeidene: ”Formålet med

---

<sup>37</sup> Dette støttes av Bergeius Andersen ”Karensklausuler gyldighet og utforming” (2002) s. 150.

*instituttet er å gi en rettighetshaver mulighet til rask hjelp fra namsmyndighetene for å sikre et krav som denne mener å ha, eller få gjennomført med tvang en midlertidig ordning i et omtvistet rettsforhold.*<sup>38</sup> Fra lovgivers synspunkt er tid således et sentralt moment ved enhver midlertidig forføyningsavgjørelse.

Tidsmomentet kan være et viktig moment ved avgjørelsen av hvorvidt midlertidig forføyning er *”nødvendig”* for å avverge at arbeidsgiver lider skade som følge av brudd eller mulig brudd på konkurranseklausul. Momentet kan gjøre seg gjeldende i tre ulike situasjoner. For det første kan tidsmomentet tale mot forføyning ved at den lange tiden som er gått øker sannsynligheten for at brudd er skjedd og tap er lidt. Dersom det er lite eller ingenting igjen å sikre, vil den midlertidig forføyning ikke være nødvendig. Man står da igjen med de ordinære rettsmidler som alminnelig fastsettelsessøksmål og erstatningssøksmål. For det andre kan den tid som er gått medføre at den aktuelle konkurranseklausuls varighet er utløpt. Konkurranseklausuler er tidsbegrensede avtaler, som regel med varighet på mellom ett og to år.<sup>39</sup> Når klausulens varighet er utløpt har arbeidsgiver ikke lenger rettslig interesse i å få midlertidig forføyning. For det tredje kan det anføres at tidsbruk vitner om passivitet fra arbeidsgivers side. Vedkommende gir inntrykk av at midlertidig forføyning er tilstrekkelig nødvendig for å ivareta sine interesser. Det er få tilfelle i rettspraksis hvor dette trekkes frem som et selvstendig grunnlag. Det kan imidlertid tenkes benyttet som tilleggsgargument i tvilsomme saker hvor det har påløpt lang tid.<sup>40</sup>

Tidsmomentet kan benyttes både som argument for og imot at midlertidig forføyning er nødvendig. Dette illustreres med rettsavgjørelser i det følgende. Tidsmomentet som argument mot midlertidig forføyning gjør seg gjeldende når kontraktsbrudd er skjedd. Hvor kontraktsbrudd er skjedd kan man skille mellom de tilfelle hvor det er trolig at skadepotensialet er uttømt og de hvor det ikke er det. Hvor skadepotensialet ikke er uttømt, vil forføyning fortsatt kunne være nødvendig for å avverge skade. Dersom skadepotensialet er uttømt, vil dette normalt ikke være tilfelle. Kan det litte tapet reverseres, vil forføyning imidlertid igjen kunne bli nødvendig for å avverge tap. Dette behandles nærmere i punkt 4.

---

<sup>38</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991) s 289.

<sup>39</sup> Det følger av Jan Fougner *”Arbeidsavtalen – utvalgte emner”* (1999) s.228 at *”Det er rimelig å anta at konkurranseklausuler normalt vil være urimelige i den utstrekning de skal gjelde i mer enn ett år, med mindre klausulen har en begrenset rekkevidde og vedkommende arbeidstaker dermed vil kunne finne et annet arbeid der innsikt og kunnskap fullt ut kommer til nytte”*.

<sup>40</sup> Dette kan anses å være tilfelle i LE-2010-25253 som behandles i det følgende. Passivitet er forøvrig et grunnlag som anvendes i kontraktsretten.

Dersom brudd på konkurranseklausulen foreløpig ikke er skjedd, vil tidsmomentet kunne anvendes som argument for at midlertidig forføyning er nødvendig. Dette vil være tilfelle hvor man står overfor et nært forestående brudd. Forføyning er da nødvendig for å avverge tap.

I ”Venator-dommen” LE-2010-25253<sup>41</sup> ble den lange tid som var gått anvendt som argument for at skadepotensialet trolig var uttømt. Midlertidig forføyning var dermed ikke egnet til å avverge skade. Midlertidig forføyning ble begjært av to av Venator sine aksjonærer mot den tredje aksjonær Activator Group og selskapets eneaksjonær Røbeck. Sistnevnte var både arbeidstaker og aksjonær. Forføyningskravet knyttet seg til at Røbeck skulle forbys deltakelse i konkurrerende virksomheter i samsvar med konkurranseklausul. Røbeck brøt klausulen ved å stifte Inattika som tilbød rådgivende og nettbaserte tjenester i direkte konkurranse med Venator. Den klausulstridige handling, stiftelsen av selskapet, skjedde i 2008. Forføyningssaken var oppe til behandling for lagmannsretten i begynnelsen av 2010. Som nevnt er det en nåtidsvurdering som legges til grunn ved avgjørelsen av om vilkårene for midlertidig forføyning foreligger:<sup>42</sup>

*”Ved spørsmålet om det foreligger sikringsgrunn, må det etter lagmannsrettens vurdering legges betydelig vekt på at virksomheten som de saksøkte har stått for gjennom Inattika AS, allerede har pågått i lang tid, ide selskapet startet sin virksomhet i september 2008... Det er imidlertid vanskelig å få et klart bilde av hva som er allerede påførte tap og ulemper, og hva som fryktes å bli resultatet dersom forføyning ikke beslattes.”*

Sikringsgrunn ble ikke ansett å foreligge, blant annet som følge av at den lange tiden som var gått medførte at det ble vanskelig for retten å vurdere om en forføyning ville oppnå sitt formål om å avverge vesentlig skade. Lagmannsretten uttaler at den legger ”betydelig vekt” på tidsmomentet. Dette illustrerer den store betydning momentet har ved konkurranseklausulavgjørelsene.

Tilsvarende forhold ble utslagsgivende for at begjæring om midlertidig forføyning ikke førte frem i ”Solstad & Partners- dommen” LB-2001-139. Aksjonær og ansatt sa opp sin stilling i

---

<sup>41</sup> Saken omhandler konkurranseklausul i aksjonæravtale.

<sup>42</sup> Denne avgjørelse samt dommene som behandles i det følgende siteres fra Norsk Lovdata ([www.lovdato.no](http://www.lovdato.no)).

Solstad & Partners for å tiltre som daglig leder i konkurrerende virksomhet. Retten tok ikke endelig standpunkt til hvorvidt hovedkrav var sannsynliggjort da sikringsgrunn uansett ikke ble ansett å foreligge. Fra arbeidstakers fratredelse i Solstad & Partners til selskapet tok ut begjæring om midlertidig forføyning var det gått nærmere ett år. Arbeidstaker hadde store deler av denne tiden fungert som daglig leder i det konkurrerende selskap, Podium:

*”Lagmannsretten viser til at det nå er gått nærmere ett år siden [arbeidstaker] sluttet avsluttet [sic] forholdet til Solstad & Partners AS, og omtrent i like lang tid har hun vært daglig leder i Podium AS ... På bakgrunn av opplysningene i saken, kan ikke lagmannsretten se at det er sannsynliggjort skadevirkninger eller ulemper for Solstad & Partners AS ved [arbeidstakers] fortsatte arbeidsforhold hos Podium AS/Utviklingsskolen AS Podium av et slikt omfang som gjør det nødvendig med en inngripen som en midlertidig forføyning innebærer.”*

Tidsmomentet bidro til at sikringsgrunnen ikke ble ansett oppfylt. Igjen la retten vekt på at lang tid var gått fra arbeidstakers kontraktsbrudd til sak ble behandlet ved lagmannsretten.

Det er vanskelig å oppstille en konkret angivelse av hva som anses som lang tid i tidsmomentets forstand. Det må i hvert tilfelle foretas en konkret helhetsvurdering. Forhold av betydning ved vurderingen kan være hva slags stilling arbeidstaker hadde, graden av konkurranse mellom virksomhetene med videre.<sup>43</sup> Dette er forhold som kan kaste lys over hvor raskt skadepotensialet blir uttømt ved mulig brudd på konkurranseklausul. I ”Acta-dommen” LE-2005-161292 gikk fire ansatte i økonomisk rådgivingsvirksomhet over til nystartet konkurrent. Forføyningssaken kom opp for lagmannsretten seks måneder etter kontraktsbruddet. Dette ble ansett å være for lang tid og sikringsgrunn ble ikke ansett å foreligge. I ”Derma-Nor-dommen” LB-2000-1537 var tidligere arbeidstaker ansatt hos konkurrerende virksomhet i fire måneder før saken ble behandlet for lagmannsretten. En av månedene var ferietid. Sikringsgrunn ble i dette tilfelle ansett å foreligge:

*”Selv om [arbeidstaker] nå har begynt i stillingen, mener retten at sikringsgrunn fremdeles foreligger da fortsatt ansettelsesforhold sannsynligvis øker faren for økonomisk tap.”*

---

<sup>43</sup> Momentene behandles i den videre fremstilling.



Rettspraksis illustrerer gjennom "Acta-dommen" og "Derma-Nor- dommen" at et tidsrom mellom fire og seks måneder vil kunne stå seg. De konkrete forhold som gjør seg gjeldende vil imidlertid alltid være avgjørende.

Rettspraksis illustrerer at domstolen legger stor vekt på tidsmomentet. For en arbeidsgiver vil det dermed være en fordel å ta ut begjæring om midlertidig forføyning så tidlig som mulig. Tidsmomentet innebærer at arbeidsgiver pålegges en form for aktivitetsplikt i det tilfelle han ønsker å sikre konkurranseklausulen gjennom en midlertidig forføyning.

Medgått tid kan være årsaken til at konkurranseklausulens varighet er utløpt og arbeidsgiver har mistet sin rettslig interesse i forføyning.<sup>44</sup> Dette var tilfelle i "Mustang-dommen" LB-2004-2075. Saken omhandlet seniorrådgiver i Mustang som etter avsluttet arbeidsforhold tok ansettelse i Acta Holding. Da saken kom opp til behandling i tingretten, var konkurranseklausulen fremdeles i kraft. Det var den imidlertid ikke da saken kom opp for lagmannsretten:

*"Formålet med begjæringen om midlertidig forføyning er å sikre en midlertidig ordning i et omtvistet rettsforhold. Ordningen skal gjelde i en fremtidig periode. Det har etter lagmannsrettens oppfatning i slike saker begrenset betydning at rettslig interesse forelå da kjærmålet ble fremsatt."*

Lagmannsretten konkluderte med at sikringsgrunn ikke forelå som følge av at arbeidsgiver ikke lenger hadde rettslig interesse i kravet. Det hjalp ikke at rettslig interesse forelå ved tingrettens behandling. Det er en nåtidsvurdering som legges til grunn for hvorvidt vilkårene for sikringsgrunn er oppfylt. Rettslig interesse har betydning for adgangen til å begjære midlertidig forføyning generelt og knytter seg ikke spesielt til sikringsgrunnvilkåret. Rettslig interesse er en absolutt prosessforutsetning jfr. tvl. § 1-3 (2). I ovennevnte dom ble det trukket inn ved vurderingen av sikringsgrunn. Forholdet gjør seg gjeldende under tidsmomentet ved at tiden arbeidsgiver bruker på å gjøre kontraktsbruddet gjeldende, kan medføre at han mister muligheten som følge av at rettslig interesse ikke lenger foreligger.

---

<sup>44</sup> Manglende rettslig interesse ved lagmannsrettens behandling i LB-2005-89767 var bakgrunnen for at forføyning ikke førte frem for denne del av hovedkravet.

Arbeidsgivers adferd og passivitet anvendes sjelden som selvstendig argument under domstolens vurdering av tidsmomentet. Passivitet ble imidlertid trukket frem i ”Venator-dommen” LE-2010-25253.<sup>45</sup> Lagmannsretten viste til at saksøkerne kunne gjort sine krav gjeldende gjennom fastsettelsessøksmål og erstatningssøksmål:

*”Det er gått snart 3 måneder siden begjæringen om midlertidig forføyning ble inngitt til tingretten, og saksøkerne har hatt god tid til å følge saken opp gjennom stevning, uten at det til nå er gjort.”*

Lagmannsretten la vekt på at saksøkerne hadde utvist passivitet ved ikke å følge opp forføyningen med øvrige rettsmidler. Dette talte for at midlertidig forføyning ikke var nødvendig for å ivareta saksøkernes interesser.

Som nevnt kan tidsmomentet også være et argument i favør av at forføyning er nødvendig og sikringsgrunn oppfylt. Det var tilfelle i ”Maritime Montering-dommen” LG-2006-92490. ”Sales manager” sa opp sin stilling for å starte i konkurrerende virksomhet. Maritime Montering begjærte midlertidig forføyning med grunnlag i konkurranseklausul. Ved spørsmålet om sikringsgrunn forelå uttalte lagmannsretten følgende:

*”begrunnelsen for og berettigelsen av den type avtale det her er tale om forutsetter at den gjennomføres allerede fra starten av. Poenget sett fra arbeidsgivers side er jo å kjøpe seg en viss tid til å områ seg og til å posisjonere seg på nytt i forhold til markedet etter å ha mistet en sentral og betrodd person i virksomhetens kontakt med dette markedet, uten i denne tiden å møte konkurranse fra samme personen.”*

Dommen viser at lagmannsretten vektlegger tid som en forutsetning for å oppfylle en konkurranseklausuls formål. I dette tilfelle var det gått kort tid fra arbeidstakers tiltredelse i den konkurrerende virksomhet, til sak kom opp for lagmannsretten. Midlertidig forføyning var således fremdeles egnet til å avverge skade. Midlertidig forføyning førte frem.

Tidsmomentet ble brukt som argument for at nødvendighetsvilkåret var oppfylt i ”Telepress-dommen” LB-2010-36363. Daglig leder i Telepress hadde i sin arbeidsavtale en

---

<sup>45</sup> LE-25253 var konkurranseklausulen innlemmet i aksjonæravtale. Dommen illustrerer anvendelsen av tidsmomentet.

konkurransesklausul som rammet det å drive konkurrerende virksomhet etter fratreddelse uten å drøfte det med tidligere arbeidsgiver. Arbeidstakeren sa opp sin stilling og startet konkurrerende virksomhet, Telecom Revy, uten å ta de opp med Telepress. Selskapet konkurrerte med Telepress på en rekke områder. Blant annet startet Telecom Revy å arrangere en tilsvarende bransjemesse på danskebåten som Telepress hadde hatt i årevis. Messen skulle avholdes en uke før Telepress arrangerte tilsvarende arrangement. Da saken kom opp for lagmannsretten var det kun en uke til messen skulle avholdes. Arrangering av bransjemessen utgjorde et sentralt brudd på konkurransesklausulen. Lagmannsretten uttalte følgende om dette:

*”Samtidig er det kort tid igjen til de to konkurrerende konferansene på Kielfergen i mai. Nødvendigheten av en midlertidig forføyning har derfor ikke blitt mindre.”*

Lagmannsretten la vekt på at det var korte tid igjen til et sentralt kontraktsbrudd skulle skje. Skadepotensialet var ikke uttømt og forføyning nødvendig for å avverge vesentlig skade. Dersom Telepress skulle reist alminnelig fastsettelsessøksmål, ville det være for sent å avverge skaden.

Gjennomgangen av rettspraksis viser at tidsmomentet er et sentralt og ofte tungtveiende argument både for og mot at nødvendighetsvilkåret er oppfylt. Nødvendighetsvilkåret beror på en nåtidsvurdering. Dette innebærer at tidsmomentet i større grad gjør seg gjeldende som argument mot midlertidig forføyning ved lagmannsrettens behandling, enn ved tingrettens.

### **3.2 Arbeidstakers kunnskap og kompetanse**

Tvl. § 34-1 (1) litra b) stiller vilkår om at midlertidig forføyning må være ”nødvendig” for å avverge vesentlig skade eller ulempe. For å nå frem med begjæring om midlertidig forføyning er det ikke tilstrekkelig at partene har inngått en gyldig konkurransesklausul som arbeidstaker handler i strid med. I dette tilfelle foreligger bare et hovedkrav. For å oppfylle vilkåret om sikringsgrunn, må arbeidstakers brudd eller mulige brudd på konkurransesklausul være egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver vesentlig skade. At bruddet er egnet til å få slike følger forutsetter forhold ved arbeidstaker som gjør vesentlig skade mulig. Et slikt forhold kan være at arbeidstaker sitter på kunnskap eller kompetanse som er av en slik karakter at den er egnet til å påføre omfattende skade dersom den kommer konkurrentene til kunnskap. Kunnskap og kompetanse som i rettspraksis er blitt ansett å oppfylle nødvendighetsvilkåret er

forretningshemmeligheter, salgsrelatert kunnskap og arbeidstakers bransjeposisjon. Disse behandles i det følgende.

### 3.2.1 Forretningshemmeligheter

Forretningshemmeligheter er et samlebegrep som omfatter en rekke ulike typer informasjon. Det kan blant annet være kunnskap av økonomisk, teknisk, markedsmessig og strategisk karakter. Fellesnevneren for informasjonen er at det er av konkurransemessig betydning å hemmeligholde den. Forretningshemmeligheter ble definert i LB-2011-195068:

*”Med forretningshemmelighet menes for det første noe som er ”hemmelig”, med andre ord noe som ikke er kjent, eventuelt bare er kjent av noen få utenfor bedriften. Det avgjørende må være om vil [sic]kunne skade bedriften eller virke ugunstig for den om det skjer en videre utbredelse. Dernest må det dreie seg om opplysninger som har betydning for omsetningen. Det må være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde dem.”*

Alminnelig kjent kunnskap faller klart utenfor definisjonen. Kunnskap som derimot må anses å ligge i en gråsoner er såkalt know how. En definisjon av know how ble gitt i Rt-1964-238:

*”Med ”know how” forstås vanligvis den samling av tekniske detaljer, kunnskaper og erfaring som samlet kan være avgjørende for en bedrifts konkurranseevne, men som hver for seg kan synes ubetydelig.”*

Høyesterett uttalte i saken at know how i visse tilfeller må behandles som forretningshemmeligheter. For å avgjøre hvorvidt dette er tilfelle må det foretas en konkret vurdering av den aktuelle kunnskap. I teorien er det lagt til grunn at reelle hensyn taler for å likestille informasjon som det for konkurrentene i markedet vil være tidkrevende å opparbeide med forretningshemmeligheter.<sup>46</sup> Kunnskap det her siktes til er know how. Dette innebærer at arbeidstaker som besitter know how vil kunne oppfylle nødvendighetsvilkåret ved sikringsgrunnvurderingen.

---

<sup>46</sup> Borch, Bugge Fougner, Lenth, Ljones Fjulsrud ”Konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler”(2008) s.31.

Foretningshemmeligheter og øvrig konfidensiell informasjon kan ha stor økonomisk verdi for en virksomhet.<sup>47</sup> Dette har sammenheng med at informasjonen ofte er av konkurransemessig betydning. Mange virksomheter genererer oppdrag gjennom den database av kompetanse og kunnskap de gjennom sitt virke har opparbeidet. Kunnskapen er egnet til å påføre virksomheten skade gjennom tap av omsetning, kunder og samarbeidspartnere dersom den kommer konkurrentene til kunnskap. Dette innebærer at det kan være nødvendig med midlertidig forføyning overfor en arbeidstaker som har kjennskap til foretningshemmeligheter og som har brutt konkurranseklausulen.

Hvorvidt arbeidstaker sitter inne med foretningshemmeligheter, kan ha betydning både ved avgjørelsen av hovedkrav og sikringsgrunn. Ved vurderingen av hovedkravet, kan eksistens og omfang av foretningshemmeligheter få betydning for hvorvidt konkurranseklausulen er gyldig. Herunder hvorvidt den strekker seg lengre enn påkrevet jfr. avtl. § 38. Konkurransesklausulen vil oftere anses å strekke seg lengre enn påkrevet dersom arbeidstaker ikke besitter noen form for konfidensiell informasjon. Ved vurderingen av sikringsgrunn, vil besittelse av foretningshemmeligheter få betydning for hvorvidt arbeidstakers brudd på konkurranseklausul er egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver vesentlig skade. Dette behandles i det følgende.

Betydningen av arbeidstakers besittelse av foretningshemmeligheter ved begjæring om midlertidig forføyning er ikke behandlet i tvisteloven eller forarbeidene. Lovgiver har imidlertid slått fast ved lov at arbeidstakers besittelse av slik informasjon er beskyttelsesverdig overfor arbeidsgiver. Markedsføringsloven<sup>48</sup> § 28 oppstiller at den som har fått kunnskap om: *”bedriftshemmelighet i anledning av et tjeneste-, tillitsvervs- eller forretningsforhold, må ikke rettsstridig utnytte hemmeligheten i næringsvirksomhet”*. Ordlyden knytter seg til *”bedriftshemmeligheter.”* Dette er et noe videre begrep enn foretningshemmeligheter. Arbeidsgiver kan også oppnå en viss beskyttelse for bedriftshemmeligheter i straffeloven<sup>49</sup> § 294 nr. 2 og 3. Med bøter eller fengsel i inntil 6 måneder straffes den som *”uberettiget enten selv gjør Brug af en Forretnings- eller*

---

<sup>47</sup> Støttes av Jan Fougner *”Beskyttelse av foretningshemmeligheter og ansattes lojalitetsplikt”* (1999) s.837.

<sup>48</sup> Lov om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv (markedsføringsloven) av 9. januar 2009.

<sup>49</sup> Almindelig borgelig straffelov (straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10.

*Driftshemmelighed vedkommende en Bedrift, hvori han er eller i Løbet af de 2 sidste Aar har været ansat*”<sup>50</sup> med videre

At lovgiver anser forretningshemmeligheter å være beskyttelsesverdig informasjon i favør av tidligere arbeidsgiver følger videre av avtl. § 38 (2). Bestemmelsen omhandler gyldigheten av konkurranseklausuler. Det følger av denne at konkurranseklausul med underordnet arbeidstaker som utgangspunkt er ugyldig. Unntak gjelder dersom arbeidstaker kjenner til forretningshemmeligheter. Ovennevnte bestemmelser behandles ikke i det følgende.

I rettspraksis anvendes arbeidstakers besittelse av forretningshemmeligheter som moment for at nødvendighetsvilkåret er oppfylt. Dette illustreres i det følgende av ”Bygg i Nord-dommen”, hvor arbeidstakers besittelse av forretningshemmeligheter nødvendiggjorde midlertidig forføyning. Videre behandles ”Eiendomsmegler-dommen” hvor manglende kunnskap om konfidensielle forhold talte mot at sikringsgrunn forelå.

Arbeidstakers kjennskap til forretningshemmeligheter fikk avgjørende betydning for at midlertidig forføyning var ”nødvendig” i ”Bygg i Nord-dommen” LH-1995-296. Arbeidsgivers begjæring om midlertidig forføyning førte frem. Saken omhandlet salgsleder som i sin ansettelsesavtale hadde undertegnet konkurranseklausul. Et avgjørende tema ved spørsmålet om sikringsgrunn var arbeidstakers kjennskap til forretningshemmeligheter. Arbeidsgiver Bygg i Nord anførte at arbeidstaker kjente til dette gjennom sin lederstilling og nøkkerrolle i virksomheten. Bygg i Nord anførte:

*”Han deltok i møter og konferanser som ble holdt internt i bedriften med sikte på å tilpasse produksjonen og forberede markedsføringen av firmaets produkter. Han fikk på denne måte inngående kunnskap om bedriftens kundekrets, salgsstrategi og bedriftens system og politikk for prising av sine varer og tjenester – herunder spesielle rabattavtaler og konkrete tilbud som ble gitt av kunder. Det er både mulig og sannsynlig at slike kunnskaper vil bli utnyttet til skade for firmaet.”*

---

<sup>50</sup> Se strl. § 294 (1) nr. 2.

Lagmannsretten la til grunn Bygg i Nords anførsler om at arbeidstaker var i besittelse av forretningshemmeligheter. Retten vurderte det videre dit hen at kunnskapen var egnet til å påføre Bygg i Nord vesentlig skade dersom den kom selskapets konkurrenter til kunnskap:

*”[Arbeidstaker] har i sin tidligere stilling hos Bygg i Nord AS fått kunnskaper om forretningshemmeligheter og salgsstrategi som nå kan bli utnyttet av et konkurrerende firma. En midlertidig ordning fremstår derfor som nødvendig for å avverge en vesentlig skade eller ulempe.”*

Arbeidstakers kjennskap til forretningshemmeligheter og salgsstrategier ble ansett egnet til å påføre arbeidsgiver vesentlig skade. Midlertidig forføyning fremstod dermed som nødvendig.

I ”Eiendomsmegler-dommen” LB-1995-2535 ble arbeidstaker ikke ansett å sitte inne med opplysninger av konfidensiell karakter. Saken omhandler eiendomsmegler som sa opp sin stilling og tok ansettelse i nyopprettet eiendomsmeglervirksomhet. Hovedkrav og sikringsgrunn ble vurdert delvis sammenfallende. Arbeidstaker ble ikke ansett å sitte på kunnskap som ville medføre tap for tidligere arbeidsgiver, dersom de ble kjent ved den nye virksomhet eiendomsmegleren tok ansettelse. Retten la vekt på forholdet ved vurderingen av hvorvidt midlertidig forføyning var å anse som ”nødvendig”:

*”Alment tilgjengelige opplysninger kan ikke vernes ved en konkurranseklausul. Når de kjærende selskaper har vegret seg mot å konkretisere hvilke konkrete opplysninger som kan være til skade for dem, er følgelig konsekvensen at det ikke kan legges til grunn at kjæremotparten har kjennskap til forhold som – konkurransemessig sett – vil kunne være til skade om de blir gjort kjent.”*

Begjæring om midlertidig forføyning førte ikke frem. Arbeidstaker ble ikke ansett å sitte inne med konfidensiell kunnskap. Mulige brudd på konkurranseklausul ville dermed ikke nødvendiggjøre midlertidig forføyning.

### 3.2.2 Salgsrelatert kunnskap

Rettspraksis har slått fast at salgsrelatert kunnskap kan være et moment som taler for at midlertidig forføyning er ”nødvendig”. Salgsrelatert kunnskap omfatter kundelister, priser, markedsanalyser, strategier med videre. At lovgiver anser enkelte former for salgsrelatert

kunnskap å være beskyttelsesverdig følger av avtl. § 38 (2). Bestemmelsen omhandler at konkurranseklausul stiftet med underordnet arbeidstaker er gyldig dersom denne har kjennskap til forretningshemmeligheter eller ”kundekreds.” Dette gjelder dersom arbeidstaker bruker kunnskapen til å skade sin tidligere arbeidsgiver. Bestemmelsen viser at lovgiver anser salgsrelatert kunnskap å være beskyttelsesverdig. Dette har sammenheng med at kunnskapen i noen tilfeller kan være egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver tap.

I det følgende behandles tre dommer hvor arbeidstakers besittelse av salgsrelatert kunnskap bidro til å nødvendiggjøre midlertidig forføyning.<sup>51</sup>

I ”Derma-Nor- dommen” LB-2000-1537 var det et sentralt moment for både hovedkrav og sikringsgrunn at arbeidstaker ble ansett å sitte på sentral kunnskap om Derma-Nor sine viktigste kunder. Arbeidstaker hadde hatt stilling som kundekonsulent. Derma-Nor anførte at arbeidstaker hadde hatt ansvaret for en vesentlig del av de største kundene i selskapet. Arbeidstaker mente den kunderelasjonen hun hadde hatt med disse kundene var nokså løs og tilfeldig. Kundene forholdt seg ikke til en fast kundekonsulent. Retten uttalte til dette:

*”Det dreier seg om en bransje hvor markedsføring og salg skjer gjennom konsulenter og hvor firmaene har et langsiktig forhold til sine kunder...[arbeidstaker]har hatt kontakt med en stor del av de største kundene til Derma-nor AS og når hun slutter kommer firmaet i en særlig utsatt posisjon.”*

Lagmannsretten la til grunn at arbeidstakers kunnskap om og kjennskap til sentrale kunder gjorde midlertidig forføyning ”nødvendig”.

Salgsrelatert kunnskap ble videre ansett beskyttelsesverdig i ”Østlandske-dommen” LE-1996-362. Fire medarbeidere i Pelias avsluttet sine arbeidsforhold for å starte den konkurrerende virksomheten Østlandske hygiene og skadedyrkontroll. To av arbeidstakerne var bundet av konkurranseklausul. Begjæring om midlertidig forføyning førte frem under dissens:

*”Lagmannsrettens flertall finner det sannsynliggjort at Pelias har mistet en del kunder med flerårige servicekontrakter til Østlandske og at dette i en viss utstrekning har*

---

<sup>51</sup> Bruk av tidligere arbeidsgivers kundelister som moment for at sikringsgrunn forelå, ble også gjort i LE-2005-151292.



*sammenheng med den kjennskap de ansatte i Østlandske har til Pelias` kundegrunnlag, priser osv. Flertallet finner det videre sannsynliggjort at Pelias også fremover vil miste en del kunder på samme måte.”*

Midlertidig forføyning ble funnet å være ”nødvendig” som følge av arbeidstakernes besittelse av salgsrelatert kunnskap. Kunnskapen var egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver vesentlig skade.

Også i ”Skodje Industri-dommen” LF-1997-59 var salgsrelatert kunnskap et moment i favør av at midlertidig forføyning ble ansett nødvendig. Tidligere salgssjef i Skodje Industri avsluttet sitt arbeidsforhold og startet egen virksomhet i strid med konkurranseklausul. Virksomhetene drev med salg av papir – og emballasjepresser til næringslivet:

*”[Arbeidstaker] har gjennom sine stillinger som markedssjef og salgssjef etter all sannsynlighet fått kjennskap til bedriftsopplysninger av vital betydning for salg av presser på det norske markedet. Ved å bruke disse, vil Bramidan kunne ta markedsandeler fra selskapet.”*

Lagmannsretten konkluderte med at den salgsrelaterte kunnskapen arbeidstaker satt inne med nødvendiggjorde midlertidig forføyning, for å avverge vesentlig skade for tidligere arbeidsgiver.

Ovennevnte dommer illustrerer at salgsrelatert kunnskap kan være egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver vesentlig skade. Dette nødvendiggjør midlertidig forføyning. Salgsrelatert kunnskap favner en stor og uensartet gruppe av informasjon. Hvorvidt informasjonen er egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver tap av vesentlig karakter, beror på en konkret vurdering i hvert tilfelle. I bransjer hvor kundekretsen er stadig skiftende og preget av enkeltstående oppdrag vil salgsrelatert kunnskap ofte ikke være egnet til å påføre vesentlig skade. Dette var tilfelle i ”Eiendomsmegler-dommen” LB-1995-2535. I dommen ble det slått fast at den kunnskap eiendomsmeglere sitter på knyttet til kunder, omsetning av boliger med videre anses å være tilgjengelig for enhver. Kunnskapen er dermed ikke egnet til å påføre arbeidsgiver vesentlig skade.

Momentet knyttet til besittelse av salgsrelatert kunnskap er ofte fremme i konkurranseklausulavgjørelsene. Dette har sammenheng med at konkurranseklausuler er utbredt i salgsbransjen. Bransjen preges av at intern salgskunnskap kan være egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver tap. Betydningen av bransjeforskjeller behandles i punkt 3.5.

### 3.2.3 Arbeidstakers bransjeposisjon

Bransjeposisjon innebærer at arbeidstaker besitter bransjekunnskap, men først og fremst at vedkommende har en opparbeidet status, anseelse og nettverk i en bransje. At arbeidstaker har en slik posisjon medfører ofte vinning for arbeidsgiver under arbeidsforholdet, men et tilsvarende tap dersom denne fratrer til fordel for konkurrerende virksomhet. Dyktige arbeidstakere kan opparbeide seg en sterkere posisjon i bransjen enn virksomheten de arbeider for. Dette kan medføre at kunder og øvrige samarbeidspartnere følger arbeidstakeren over til den virksomhet han til enhver tid er tilknyttet. Arbeidstakers bransjeposisjon er i slike tilfelle egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver skade og nødvendiggjør midlertidig forføyning for å avverge tap.

At bransjeposisjon kan oppfylle nødvendighetsvilkåret følger av rettspraksis. Dette var tilfelle i ”MasterFoods-dommen” som behandles i det følgende. Det forutsettes her som ellers at arbeidstaker er bundet av konkurranseklausul. Dersom så ikke er tilfelle, vil arbeidstakers alminnelige lojalitetsplikt sjelden være til hinder for at arbeidstaker kan ta ansettelse. Lojalitetsplikten gjelder som regel ikke etter arbeidsforholdet opphør.<sup>52</sup>

”MasterFoods-dommen” LB-1999-3445 omhandler virksomheten MasterFoods som gjorde gjeldende forføyningskrav mot tidligere arbeidstaker. Dette omhandlet at arbeidstaker skulle fratre sin stilling hos konkurrenten Nestle. MasterFoods anførte som argument for at hovedkrav og sikringsgrunn forelå, at arbeidstaker var den eneste av deres ansatte som hadde en såpass betydningsfull posisjon i markedet. Videre måtte hans unike kunnskaper gjøre ham svært ettertraktet hos et konkurrerende selskap som Nestle. Arbeidstaker anførte mot dette at han ikke hadde innsikt i forretningshemmeligheter, samt at hans posisjon i markedet ikke kunne være akseptabelt grunnlag for en forføyning. Lagmannsretten anså hovedkrav og sikringsgrunn for oppfylt etter en nokså sammenfallende behandling av de to:

---

<sup>52</sup> jfr. alminnelige, ulovfestede arbeidsrettslige prinsipper.

*”Det kan ikke være avgjørende hvorvidt [arbeidstaker] har kunnskap om bedriftshemmeligheter mv. Etter lagmannsrettens oppfatning er det avgjørende i saken at [arbeidstaker] med sin posisjon i markedet ut fra sitt ansetteleseforhold hos MasterFoods har betydelige påvirkningsmuligheter for å skaffe kunder innen spesialmarkedet. Således vil en person som [arbeidstaker] ha stor betydning for sentrale konkurrenter og dermed frata MasterFoods det konkurransefortrinn som det vil være å ha ham ansatt hos seg.”*

Dommen legger til grunn at arbeidstakers bransjeposisjon kan være egnet til å påføre arbeidsgiver vesentlig skade når denne går over til konkurrent. Det ble også slått fast at arbeidstakers bransjeposisjon er et selvstendig argument uavhengig av besittelse av forretningshemmeligheter og øvrig konfidensiell kunnskap.

Rettspraksis viser at hvor arbeidstaker er i besittelse av forretningshemmeligheter, salgsrelatert kunnskap eller har en særlig bransjeposisjon, er dette et tungtveiende argument for at sikringsgrunn foreligger. Slik kunnskap vil ofte gjøre midlertidig forføyning nødvendig som følge av at den er egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver vesentlig skade. Dersom arbeidstaker besitter konfidensiell kunnskap som nevnt over, men trolig ikke vil misbruke den taler dette imidlertid mot at forføyning er nødvendig.<sup>53</sup>

### **3.3 Arbeidstakers stilling eller rolle**

Arbeidstakers stilling eller rolle i virksomheten kan være et moment for at midlertidig forføyning er ”nødvendig” for å avverge vesentlig skade for tidligere arbeidsgiver. Det er gjerne lederstillinger og øvrige stillinger på høyt nivå i virksomheten som oppfyller sikringsgrunnvilkåret. Stillingene preges ofte av ansvar og kjennskap til konfidensielle opplysninger. Momentet utledes av rettspraksis. I ”Skodje Industri-dommen” LF-1997-59 ble arbeidstakers lederstilling tillagt stor betydning for nødvendighetsvilkåret.

Skodje Industri driver med produksjon og salg av papir- og emballasjepresser til næringslivet. Selskapet begjærte midlertidig forføyning da arbeidstaker avsluttet sitt arbeidsforhold og startet konkurrerende virksomhet i strid med konkurranseklausul. Arbeidstaker hadde vært markedssjef og salgssjef i Skodje Industri. Han anførte mot forføyning at han kun hadde fungert som selger. Ledelsen hadde, uten ham selv, stått for utarbeidelse av kalkyler,

---

<sup>53</sup> Dette var tilfelle i LE-2010-25253.

strategier samt andre viktige beslutninger. Skodje Industri anførte på sin side at arbeidstaker gjennom lederstillingene hadde fått full kjennskap til bedriftens kalkyler, vært med på utarbeidelse av disse, lagt strategier og deltatt når alle viktige beslutninger skulle tas:

*”[Arbeidstaker] har gjennom sine stillinger som markedssjef og salgssjef etter all sannsynlighet fått kjennskap til bedriftsopplysninger av vital betydning for salg av presser på det norske markedet. Ved å bruke disse, vil [konkurrerende selskap] kunne ta markedsandeler fra Selskapet.”*

Begjæring om midlertidig forføyning førte frem. Lagmannsretten la til grunn at arbeidstaker, gjennom sine lederstillinger, trolig var kommet i besittelse av konfidensielle opplysninger. Retten tok ingen selvstendig vurdering av hvorvidt arbeidstaker faktisk satt med opplysningene.

Med arbeidstakers rolle siktes det til at arbeidstaker, innenfor egen stilling, har fått utvidet ansvarsområde. Typisk begrep i rettspraksis er nøkkelrolle. Også her vil arbeidstakers besittelse av konfidensielle opplysninger normalt være større enn ellers. At arbeidstakers rolle i virksomheten kan anvendes som moment, er kommet frem i rettspraksis. ”Necon-dommen” LG-2010-134761 illustrerer ovennevnte.

Necon drev med arbeidskraftutleie, særlig rettet mot olje, gass og energimarkedet. Selskapet begjærte midlertidig forføyning mot arbeidstaker. Denne hadde i strid med konkurranseklausul tatt ansettelse i konkurrerende virksomhet. Arbeidstaker hadde hatt en sentral rolle i Necon og ansvar for 23 ingeniører. Lagmannsretten fant at forføyning var ”nødvendig” og la stor vekt på arbeidstakers nøkkelrolle i virksomheten:

*”Det er fra ankemotparten vist til [arbeidstakers] mangeårige ansettelsesforhold hos Necon AS, at han har vært med på å utvikle selskapet og at han har vært med å rekruttere og å følge opp en stor del av Necon AS` kunde- og konsulentportefølje. Han er betegnet å ha innehatt en nøkkelrolle i selskapet helt siden det ble startet. Selv om det ikke er opplyst konkret om hvilket økonomisk tap det er fare for, legger lagmannsretten til grunn at dette vil være vesentlig.”*

”Skodje Industri-dommen og ”Necon-dommen” illustrerer at arbeidstakers stilling og rolle kan få betydning som moment ved avgjørelsen av om midlertidig forføyning er ”nødvendig”. Det kan synes som at retten av og til anser en selvstendig vurdering av hvorvidt arbeidstaker faktisk sitter på konfidensiell kunnskap overflødig, når arbeidstaker har hatt en ledende stilling. De finner det sannsynliggjort at arbeidstaker i kraft av stillingen vil besitte den aktuelle kunnskap.

Arbeidstakers nye stilling i den konkurrerende virksomhet kan også anvendes som et moment for at sikringsgrunn foreligger. Dette vil være tilfelle hvor den aktuelle stilling vil være av en slik karakter at den konkurrerer direkte med tidligere arbeidsgiver. Momentet vil særlig gjøre seg gjeldende i større virksomheter med ulike avdelinger, samt ved konsernforhold.

Ovennevnte rettspraksis illustrerer at retten kan legge stor vekt på arbeidstakers tidligere stilling eller rolle ved avgjørelsen av hvorvidt forføyning er nødvendig. Dette har sammenheng med at hvilken stilling eller rolle i virksomheten arbeidstaker har hatt, kan kaste lys over hvorvidt arbeidstaker besitter opplysninger av konfidensiell karakter. Slike opplysninger er egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver skade ved eventuelt brudd på konkurranseklausul.

### 3.4 Bransjeforskjeller

Den aktuelle bransje arbeidstaker er tilknyttet kan være et moment av betydning for hvorvidt nødvendighetsvilkåret er oppfylt. Momentet følger av rettspraksis. Enkelte bransjer har større behov for konfidensialitet og konkurranseregulering. Disse kan være sårbare for at konfidensiell informasjon kommer konkurrentene til kunnskap. Bransjetype og forhold ved bransjen er et moment som kan tale både for og mot at midlertidig forføyning er ”nødvendig”. Dette illustreres i det følgende.

Det er særlig to typer bransjer momentet gjør seg gjeldende. Bransjer som arbeider innenfor salg og bransjer som arbeider med produktutvikling. I salgsbransjer er det særlig kjennskap til kundelister, salgsmetoder, og nære relasjoner til store, faste kunder som begrunner behovet for midlertidig forføyning.<sup>54</sup> ”Eiendomsmegler-dommen” og ”Derma-Nor-dommen” som

---

<sup>54</sup> LH-2007-101579 omhandler administrerende direktør som sluttet i virksomhet som drev kjøp og salg av fisk og fiskeprodukter på verdensmarkedet, for å starte egen konkurrerende virksomhet. Retten uttalte at ”Både parter og vitner for tingretten forklarte at et personlig forhold til kunder og leverandører er av avgjørende betydning i bransjen.”

behandles i det følgende, er begge eksempler på at bransjen som sådan anvendes som moment for hvorvidt midlertidig forføyning er ”nødvendig”. I ”Derma-Nor-dommen” ble bransje ansett å tale for at midlertidig forføyning var ”nødvendig.” I ”Eiendomsmegler-dommen” ble det ansett å tale mot.

I ”Derma-Nor-dommen” LB-2000-1537 førte begjæring om midlertidig forføyning frem overfor kundekonsulent i engrosvirksomhet. Lagmannsretten slo fast at forhold ved bransjen talte for at arbeidsgiver kunne bli påført et vesentlig tap som følge av skifte av stilling:

*”Det dreier seg om en bransje hvor markedsføring og salg skjer gjennom konsulenter og hvor firmaene har et langsiktig forhold til sine kunder. Pleie av kundenes merkevaretilhørighet syntes således å ha betydning i salgsarbeidet. [Arbeidstaker] har hatt kontakt med en stor del av de største kundene til Derma -Nor AS og når hun slutter kommer firmaet i en særlig utsatt posisjon.”*

I ”Eiendomsmegler-dommen” LB-1995-2535 brukte retten forhold ved eiendomsmeglerbransjen som moment for at midlertidig forføyning ikke var ”nødvendig”. Saken gjaldt eiendomsmegler som sa opp sin stilling for å ta ansettelse i nyopprettet eiendomsvirksomhet i strid med konkurranseklausul. Retten uttalte i dommen at forføyning ikke var nødvendig. Begrunnelsen var at eiendomsmegleren arbeidet i en bransje hvor det ikke var utbredt med forretningshemmeligheter eller informasjon som var egnet til å påføre vesentlig skade. Dommen inneholder generelle betraktninger om eiendomsmeglerbransjen:

*”Eiendomsmeglervirksomhet er etter lagmannsrettens vurdering en virksomhet som i liten grad vil impliserer drifts- og forretningshemmeligheter av en art som det kan være grunn til å beskytte ved konkurranseklausuler. Kundemassen er gjennomgående skiftende og preget av enkeltstående oppdrag som avsluttes etter forholdsvis kort tid. Det vil således normalt ikke være tale om kunde- og klientrelasjoner som en ansatt kan ta med over i ny virksomhet.”*

Innenfor produktutvikling vil også bransjetype og forhold ved denne kunne være et moment for at forføyning er nødvendig. Dette som følge av det store omfanget av konfidensielle opplysninger knyttet til utviklingen av nye produkter. Kunnskapen er ofte av stor konkurransemessig betydning som følge av at det ofte er avgjørende å være først på markedet

med produktene, samt at det ligger betydelige investeringer bak utviklingen av disse. Kunnskap arbeidstakere i bransjen besitter er således egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver vesentlig skade, dersom det kommer konkurrenter til kunnskap.

At bransjetype vektlegges som moment knytter seg til at man anses det trolig at arbeidstakere i den aktuelle bransjen besitter konfidensielle opplysninger som er egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver skade. Momentet innebærer at man vurderer bransjens omfang av konfidensiell kunnskap som sådan, uavhengig av en konkret vurdering av stilling og arbeidstakers faktiske besittelse av slik informasjon. Bransje er sjelden et tungtveiende argument alene, men kan sammen med øvrige momenter som trekker i samme retning bidra til at forføyning fører frem.

### 3.5 Arbeidstakers forhold

Med arbeidstakers forhold siktes til hvordan arbeidstaker forholder seg til konkurranseklausulen, samt hvilke holdninger han har til denne. Arbeidstakers holdninger er et forhold retten legger vekt på ved nødvendighetsvurderingen i særlig to tilfeller. For det første dersom arbeidstaker ikke anser seg bundet av den aktuelle konkurranseklausulen eller at denne ikke er gyldig. For det andre kan holdningene brukes i favør av forføyning dersom arbeidstaker ikke anser klausulen å ramme den aktuelle handling han er i ferd med å foreta. Risikoen for brudd på konkurranseklausulen er i disse tilfelle stor. Arbeidstakers forhold kan anvendes både som argument for og imot at forføyning er nødvendig.

At arbeidstakers holdninger til konkurranseklausulen alene eller sammen med andre momenter kan tale for at midlertidig forføyning er ”nødvendig”, følger av rettspraksis.<sup>55</sup>

Gjennomgang av rettspraksis viser at momentet ofte trekkes inn i vurderingen av hvorvidt midlertidig forføyning, som følge av arbeidstakers brudd, er nødvendig. I det følgende behandles ”B-gruppen-dommen”, ”Maritime Montering-dommen”, ”MasterFoods-dommen”, ”Telepress-dommen”, ”Euronova-dommen” og ”Norsk Industrielje-dommen” som alle behandler momentet.

I ”B-gruppen-dommen” LB-2004-2104 ble arbeidstakers syn på konkurranseklausulen trukket frem som et av flere momenter som avgjorde at midlertidig forføyning ble ansett

---

<sup>55</sup> Se blant annet LB-2004-7364. Sikringsgrunn ble ansett å foreligge som følge av individuelle forhold ved arbeidsgiver ”sammenholdt med at [arbeidstaker] ikke har hatt noen rimelig grunn til å anse seg ubundet av klausulen”. I LG-2010-134761 la lagmannsretten ved vurderingen av sikringsgrunn vekt på at arbeidstaker ”mener seg ubundet av konkurranseklausulen og at han således ikke vil respektere denne”.

”nødvendig”. Kreativ leder sa opp sin stilling og tok ansettelse i annen virksomhet. Arbeidstakeren var bundet av konkurranseklausul som forpliktet denne til å avstå fra ansettelse, oppdrag eller annen bistand for kunder som B-gruppen hadde betjent de siste tolv måneder av ansettelsesforholdet. I strid med dette valgte arbeidstaker i sin nye jobb å påta seg oppdrag og bistand for kunder som var omfattet av klausulen:

*”Lagmannsretten finner det for øvrig nødvendig å få til en midlertidig ordning ved å beslutte midlertidig forføyning...[arbeidstakers] syn på klausulen, sammenholdt med hans opptreden i saken, gir grunn til å frykte for at han også vil ta initiativ til å innlede samarbeid med andre firmaer som er omfattet av klausulen.”*

Tilsvarende moment ble trukket frem i ”Maritime Montering-dommen” LG-2006-92490. Nødvendighetsvilkåret ble ansett oppfylt som følge av at arbeidstaker anså seg ubundet av konkurranseklausulen, noe som medførte en reell risiko for brudd. Brudd ville trolig medføre at Maritime Montering ville lide vesentlig tap:

*”Av sakens dokumenter går det klart frem at [arbeidstaker] mener seg ubundet av avtalen, og at hans hensikt er å fortsette å arbeide innenfor bransjen... Det som foreligger av dokumentasjon vedrørende hans aktiviteter etter at han sluttet å arbeide for Maritime Montering AS viser at han fortsatte å henvende seg til de samarbeidspartnere han fulgte opp i sitt arbeide for Maritime Montering AS, og at dette med sannsynlighet har skjedd til skade for Maritime Montering AS.”*

I ”MasterFoods-dommen” LB-1999-3445 ble måten arbeidstaker forholdt seg til konkurranseklausulen trukket frem som et av flere momenter som talte for at midlertidig forføyning var ”nødvendig”:

*”Det vises særlig til det forhold at den kjærende part har inngått bindende avtale med konkurrenten, Nestlé AS og at han skal tiltre med det aller første samt at ansettelsen av [arbeidstaker] synes å være gjort med det siktemål at Nestlé AS skal etablere seg / vokse i spesialmarkedet for hundemat.”*



Arbeidstakers holdning til konkurranseklausulen vil tidvis fremkomme under den rettslige behandlingen av forføyningsbegjæringen. Retten kan legge vekt på holdningene.<sup>56</sup> Dette vil være tilfelle hvor arbeidstaker anfører at hovedkrav ikke er sannsynliggjort som følge av at konkurranseklausulen ikke er gyldig eller ikke rammer den aktuelle situasjon. Uttalelsene vitner om at arbeidstaker anser seg ubundet av konkurranseklausulen. I den grad retten ikke deler oppfatningen, vil holdningen kunne tale for at brudd på konkurranseklausul er påregnelig.

Det forekommer at arbeidstaker verken respekterer konkurranseklausulen eller den midlertidige forføyning besluttet i tingretten for å sikre denne. At arbeidstaker handler i strid med konkurranseklausul også etter tingrettens fremme av forføyning, er forhold lagmannsretten legger vekt på. Fare for ytterligere brudd på konkurranseklausulen er stor. I det følgende skal det henvises til to lagmannsrettsavgjørelser hvor denne situasjonen var tilfelle.

I ”Telepress-dommen” LB-2010-36363 forelå brudd på konkurranseklausul og begjæring om midlertidig forføyning førte frem i tingretten. På tross av forføyningsavgjørelsen valgte arbeidstaker å fortsette den konkurrerende aktivitet. At arbeidstaker ikke rettet seg etter forføyningen, ble fremhevet av lagmannsretten i favør av at nødvendighetsvilkåret var å anse som oppfylt:

*”I tillegg bemerkes at den konkurrerende aktivitet har fortsatt med betydelig intensitet også etter at byfogdembetets kjennelse ble avsagt...Nødvendigheten av en midlertidig forføyning har derfor ikke blitt mindre.”*

Lignende eksempel følger av ”Euronova-dommen” LB-2008-2079. Tidligere arbeidstaker og gründer i databedriften Euronova fikk forføyningsavgjørelse i tingretten mot seg etter at han tok ansettelse i den konkurrerende virksomhet Emetro. Grunnlaget for forføyning var en konkurranseklausul som innebar forbud mot å ”eie, delta, ta ansettelse eller på annen måte være tilknyttet virksomheter som helt eller delvis driver virksomhet i konkurranse med Selskapets virksomhet”. Lagmannsretten fremhevet i premissene at midlertidig forføyning var nødvendig. Dette ble begrunnet med at arbeidstaker samme dag som tingretten avsa sin

---

<sup>56</sup> Synspunktet følger blant annet av LB-2004-2104 og Flock ”Midlertidig sikring” (2011) s. 129.

forføyning, hadde sendte ut epost til aktuelle og potensielle Euronova kunder hvor de ble oppfordret til å gå over til Emetro sine tjenester:

*”Samlet gir ovenstående opplysninger en klar sannsynlighetsovervekt for at [arbeidstaker] i praksis overtrer konkurranseforbudet, også i tiden etter at tingrettens kjennelse falt, og uten hensyn til at kjæremålet ikke har oppsettende virking. Hun plikter å etterleve tingrettens kjennelse selv om den er angrepet av henne. Opplysningene gjør det etter lagmannsrettens oppfatning klart at det er nødvendig med forføyning for å avverge vesentlig skade.”*

Arbeidstakers holdning til konkurranseklausulen kan også anføres som argument mot at midlertidig forføyning er nødvendig. Sistnevnte var tilfelle i ”Norsk Industriolje-dommen” LG- 2008-194323. Norsk industriolje begjærte midlertidig forføyning overfor tidligere distriktssjef som hadde fratrådt sin stilling og tatt ansettelse hos mulig konkurrent. Arbeidstakers holdning til konkurranseklausulen var et av flere argumenter som gjorde at midlertidig forføyning ikke ble ansett nødvendig. Det forelå således ikke fare for brudd på klausulen:

*”Det er så vidt lagmannsretten kan se ikke fremkommet opplysninger om at [arbeidstaker] mener seg ubundet av konkurranseklausulen.”*

Ved vurderingen av hvorvidt midlertidig forføyning er ”nødvendig” kan retten legge vekt på arbeidstakers løfte om at han i fremtiden skal handle i overensstemmelse med konkurranseklausul.<sup>57</sup> Forføyningsavgjørelse som rettslig sett innebærer den samme løsning, anses unødvendig. Dette gjelder imidlertid ikke ved begge sikringsgrunner. Sikringsalternativet i litra a) knytter seg til arbeidstakerens forutgående adferd. Det skal dermed en del til før endret holdning vil avverge at vilkåret om sikringsgrunn anses oppfylt. Ved ordningsalternativet i litra b) vil domstolen antagelig lettere akseptere slik erkjennelse fra arbeidstaker. Spørsmålet var oppe i ”Diagraf-dommen” LE-1992-2030. Her førte begjæring om midlertidig forføyning frem overfor arbeidstaker som handlet i strid med konkurranseklausul. Ved vurderingen av sikringsgrunn uttalte lagmannsretten:

---

<sup>57</sup> Flock ”Midlertidig sikring” (2011) s. 110.

*”Retten anser det godtgjort at [arbeidstakers] unnlatelse av å respektere konkurranseklausulen påfører AS Diagraf skade og ulempe som må betegnes som vesentlig, og er enig med Diagraf i at et løfte fra [arbeidstaker] om ikke å ha kontakt med Diagrafs kunder ikke kan være tilstrekkelig til å avverge forføyning.”*

Avgjørelsen illustrerer at heller ikke ved ordningsalternativet vil et løfte om å overholde konkurranseklausul være kurant å påberope. Hvorvidt løftet fremstår som troverdig og således egnet til å avverge skade for tidligere arbeidsgiver, må trolig bero på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Gjennomgangen av rettspraksis ovenfor illustrerer at arbeidstakers holdninger til konkurranseklausulen, ofte trekkes inn nødvendighetsvurderingen. Momentet er primært relevant når brudd på konkurranseklausul foreløpig ikke er skjedd. Arbeidstakers holdninger vil da kunne kaste lys over hvorvidt det er sannsynlig at vedkommende vil handle i strid med konkurranseklausulen. Dersom dette er tilfelle vil midlertidig forføyning gjerne være nødvendig.

### 3.6 Øvrige beføyelser

Konkurranseklausuler som blir tvistegjenstand ved domstolene, blir det i flertallet av tilfelle ved midlertidig forføyningssak. Dette støttes av rettspraksis og juridisk teori.<sup>58</sup> At midlertidig forføyning er ”nødvendig” innebærer at arbeidsgiver ikke vil oppnå tilstrekkelig beskyttelse av konkurranseklausulen gjennom øvrige beføyelser. I motsatt fall, dersom arbeidsgivers interesser kan bli tilstrekkelig ivaretatt ved mindre inngripende rettsmidler, vil forføyning ikke være nødvendig. Dette underbygges av forarbeidene hvor det følger at behovet for midlertidig forføyning avhenger av hvilke øvrige sanksjonsmekanismer som er tilgjengelige.<sup>59</sup> Arbeidsgiver kan sies å ha fire beføyelser til rådighet: Midlertidig forføyning, alminnelig fastsettelsessøksmål, erstatning og konvensjonalbot. Sistnevnte beror på hvorvidt konvensjonalbot er avtalt. Når tvl. § 34-1 (1) b) oppstiller at midlertidig forføyning må være ”nødvendig”, innebærer dette at øvrige beføyelser kan få betydning for adgangen til å nå frem med rettsmiddelet. I det følgende gis en kort redegjørelse av de ulike beføyelser, samt hvilken betydning de har for adgangen til å nå frem med begjæring om midlertidig forføyning.

---

<sup>58</sup> En gjennomgang av rettspraksis viser det. Dette støttes også av Borch, Bugge Fougner, Lenth, Ljones Fjulsrud ”Konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler”(2008) s. 24.

<sup>59</sup> Ot.prp.nr. 65 (1990-1991).

### 3.6.1 Alminnelig fastsettelsessøksmål

Alminnelig fastsettelsessøksmål anvendes for å avklare hvorvidt konkurranseklausulen er gyldig og således bindende for partene. Fastsettelsessøksmål oppstiller ikke krav om sikringsgrunn og proporsjonalitet. Likevel anvendes fastsettelsessøksmål sjelden for å skape avklaring om konkurranseklausul. Årsaken er antagelig den lange saksbehandlingstiden som må påregnes. Ved mulig brudd på konkurranseklausul, er det behov for rask sikring for å forebygge brudd og avverge skade. Videre er konkurranseklausuler tidsmessig begrenset og varigheten må ikke være utgått på tidspunktet for hovedforhandlingen. Da foreligger ikke lenger rettslig interesse.

En sentral forskjell mellom alminnelig fastsettelsessøksmål og midlertidig forføyning er at førstnevnte ender med en endelig, rettskraftig dom på det omtvistede rettsforhold. Avgjørelsen ved midlertidig forføyningssak gir kun en midlertidig sikring eller ordning på forholdet. Som utgangspunkt er adgangen til å reise alminnelig fastsettelsessøksmål ikke til hinder for midlertidig forføyning. Tvert om er det normalt at partene gjør gjeldende både en begjæring for å sikre kravet raskt og deretter søksmål for å få endelig rettskraftig dom.

### 3.6.2 Erstatningssøksmål

Utgangspunktet i norsk rett er at en kontraktspart ved kontraktsbrudd fra medkontrahent kan gjøre gjeldende krav på sitt økonomiske tap. Arbeidsgiver kan reise erstatningssøksmål mot arbeidstaker med krav om å få dekket sitt økonomiske tap som følge av kontraktsbrudd knyttet til konkurranseklausul. Et spørsmål som av og til reises i rettspraksis<sup>60</sup> og teori<sup>61</sup> er hvorvidt midlertidig forføyning er ”nødvendig” i de tilfelle arbeidsgiver kan få sitt økonomiske tap dekket gjennom erstatningssøksmål. Utgangspunktet er at mulighet for å gjøre det økonomiske tap gjeldende gjennom erstatningssøksmål ikke er til hinder for midlertidig forføyning.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Blant annet LG-2008-194323.

<sup>61</sup> Schei, Bårdsen, Bugge Norden, Reusch, Øie. ”*Tvisteloven, kommentarutgave*” (2007) s. 1563 og Flock ”*Midlertidig sikring*” (2011) s. 129.

<sup>62</sup> Det foreligger noen sentrale momenter ved avgjørelsen av hvorvidt midlertidig forføyning fører frem. Momentene omhandler hvilke mulighet arbeidsgiver har til å kreve erstatning, herunder hvor godt erstatningen vil bøte på arbeidsgivers skade samt arbeidstakers betalingsevne. Momentene trekkes først og fremst inn i proporsjonalitetsvurderingen etter tvl. § 34-1 (2). Det er slått fast i rettspraksis at arbeidstakers betalingsdyktighet for eventuelt erstatningskrav uansett ikke vil være avgjørende hinder for midlertidig forføyning. Ovennevnte følger av Rt-1967-124, Rt-1996-1625, Rt-1999-1220 (kun sistnevnte avgjørelse omhandler konkurranseklausul) og støttes av Schei, Bårdsen, Bugge Norden, Reusch, Øie. ”*Tvisteloven, kommentarutgave*” (2007) s. 1563.

Dette støttes blant annet av ”Telepress-dommen” og ”Necon-dommen” som behandles kort i det følgende.

”Telepress-dommen” LB-2010-36363 omhandler tidligere arbeidstaker som i strid med konkurranseklausul startet egen konkurrerende virksomhet. Begjæring om midlertidig forføyning førte frem. Erstatningsmuligheten ble ikke ansett å være til hinder for dette:

*”Retten finner det sannsynliggjort at Telepress vil tape kontrakter og lide tap som følge av den konkurrerende virksomhet, med fare for tap av eksistensgrunnlag og for nedleggelse. Muligheten til senere å oppnå erstatning er ikke tilstrekkelig til å unngå forføyning i disse saker.”*

Tilsvarende ble lagt til grunn i ”Necon-dommen” LG-2010-134761. Saken gjaldt arbeidstaker som i strid med konkurranseklausul tok ansettelse i konkurrerende virksomhet. Begjæringen om midlertidig forføyning førte frem. Erstatningsmuligheten ble tatt opp av lagmannsretten:

*”Lagmannsretten finner også grunn til å bemerke at det ikke er til hinder for at det gis midlertidig forføyning at et eventuelt brudd på konkurranseklausulen kan forfølges gjennom et vanlig erstatningssøksmål.”*

Hensynet bak at erstatningsmuligheten ikke er til hinder for å nå frem med begjæring om midlertidig forføyning, er at erstatning i mange tilfelle ikke gir arbeidsgiver tilstrekkelig beskyttelse. Erstatning har en gjenopprettende funksjon, mens midlertidig forføyning virker avvergende. Erstatningssøksmål forutsetter at tap er lidt. For arbeidsgiver vil det ofte være en fordel at tap ikke oppstår overhodet. Arbeidsgiver kan derfor være langt bedre tjent med å etablere en midlertidig ordning for å sikre konkurranseklausulen og forebygge tap gjennom midlertidig forføyning. Dette vil spesielt være tilfelle dersom tapet er uopprettelig.

Et annet hensyn for at erstatningsmuligheten ikke bør hindre forføyning, er at det ofte er vanskelig å fastslå det fullstendige tap som skal danne grunnlag for erstatningskravet. Betraktninger rundt dette fulgte blant annet av ”Necon-dommen” hvor retten uttalte: *”omfanget av brudd på konkurranseklausulen kan være vanskelig å påvise, og det kan være*

*vanskelig å beregne økonomisk tap, herunder langtidsvirkninger, som følge av brudd*".<sup>63</sup> Vanskeligheter med å fastslå tapet kan medføre at arbeidsgiver ender opp med ikke å få dekket sitt fullstendige økonomiske tap. Problematikk rundt å få dokumentert et konkret, økonomisk tap fikk stor betydning for at midlertidig forføyning ble ansett "*nødvendig*" i "Risimportør-dommen" RG-2009-772.<sup>64</sup> En eneimportør av ris anførte her at en konkurrent ikke var berettiget til å importere et konkret rismerke og begjærte midlertidig forføyning. Forføyning førte frem. Retten begrunnet dette med vanskeligheter for saksøker med å dokumentere størrelsen på det tap han ble utsatt for dersom forføyning ikke ble besluttet.

Hvorvidt arbeidsgivers tap som følge av arbeidstakers brudd på konkurranseklausul er fremtidig eller lidt, kan ha avgjørende betydning for hvilke beføyelser arbeidsgiver kan nå frem med. Dersom tapet er fremtidig på tidspunktet man gjør det gjeldende, vil det ikke foreligge et eksisterende økonomisk tap. Dette er et absolutt vilkår for erstatning. Erstatningssøksmål er dermed ikke anvendelig. Fremtidig tap kan imidlertid avverges gjennom midlertidig forføyning, dersom det er egnet til å bli vesentlig. Er tapet lidt, vil erstatning være best egnet da det foreligger et økonomisk tap det kan kreves dekning for. Midlertidig forføyning er i disse tilfelle kun aktuelt dersom tapet kan reverseres eller ytterligere brudd er egnet til å gi vesentlig skade. Ovennevnte illustrerer at midlertidig forføyning og erstatning ofte anvendes i ulike situasjoner.

På bakgrunn av ovennevnte kan det fastslås at muligheten for å nå frem med erstatning ikke er til hinder for at midlertidig forføyning er "*nødvendig*". Erstatning vil ofte bli aktuelt hvor begjæring om midlertidig forføyning ikke fører frem, og brudd på konkurranseklausulen medfører et økonomisk tap.

### 3.6.3 Konvensjonalbot

Konvensjonalbot er en form for avtalt erstatning, hvor avtalen er inngått før tap oppstår. I engelsk terminologi omtales dette treffende som "*agreed penalty*". Konvensjonalbot innlemmes ofte i konkurranseklausulen og aktualiseres ved brudd på denne. Formålet med å ta inn konvensjonalbot i konkurranseklausul kan være todelt. For det første skaper man en avklaring rundt problematikken med å fastsette det økonomiske tap. Av konvensjonalboten vil det fremgå hvilket beløp arbeidstaker skal erstatte ved brudd på konkurranseklausul.

<sup>63</sup> Dette er også behandlet av Flock "*Midlertidig sikring*" (2011) s. 129 og Bergeius Andersen "*Karensklausuler gyldighet og utforming*" (2002) s. 12.

<sup>64</sup> RG-2009-772. Dommen omhandler midlertidig forføyning utenfor arbeidsforhold.

For det andre settes konvensjonalboten ofte høyt slik at denne vil ha en preventiv funksjon overfor en arbeidstaker som vurderer å opptre i strid med klausul. Ulempen med konvensjonalbot, som ved erstatning generelt, er at man ikke har noen garanti for at arbeidstaker er betalingsdyktig.

At det innlemmes bestemmelser om konvensjonalbot i konkurranseklausulen vil trolig ikke være til hinder for å nå frem med begjæring om midlertidig forføyning. Det er sjelden forholdet mellom de to beføyelser behandles i rettspraksis.<sup>65</sup> Det må imidlertid antas at de samme forhold gjør seg gjeldende som for erstatning, da konvensjonalbot er en form for erstatning.

En naturlig tolkning av begrepet ”nødvendig” innebærer at vilkåret ikke er oppfylt dersom mindre inngripende tiltak som oppnår det samme kan anvendes. Ovennevnte rettspraksis illustrerer at de øvrige beføyelser arbeidsgiver kan gjøre gjeldende sjelden vil innebære noen egentlig skranke for nødvendighetsvilkåret. Dersom arbeidsgiver står i fare for å påføres en vesentlig skade eller ulempe, som er et annet vilkår for forføyning, vil sjelden de øvrige beføyelser være egnet til å avverge dette.

### 3.7 Nødvendighetsvilkåret oppfylt for deler av kravet

Begjæring om midlertidig forføyning kan bare føre frem i den grad det er ”nødvendig” for å avverge vesentlig skade for arbeidsgiver. I visse tilfelle vil midlertidig forføyning kun være nødvendig for en del av kravet. Midlertidig forføyning kan da bare besluttet med grunnlag i denne del. Forståelsen støttes av ordlyden i § 34-1 (1) b) ”nødvendig”. Det støttes videre av rettspraksis, blant annet ”Østlandske-dommen” LE-1996-362. Arbeidsgiver begjærte midlertidig forføyning overfor Østlandske hygiene og skadedyrkontroll som ble startet av fire tidligere arbeidstakere. To av disse var bundet av konkurranseklausul:

*”Lagmannsrettens flertall finner det tilstrekkelig sannsynliggjort at sikringsgrunn foreligger når det gjelder skadedyrbekjempelse, men ikke når det gjelder hygienekontroll, og viser forsåvidt til namsrettens begrunnelse som flertallet finner dekkende for sitt syn.”*

---

<sup>65</sup>I LB-1999-3445<sup>65</sup> hadde partene tatt inn konvensjonalbot i konkurranseklausulen. Konvensjonalboten ble ikke problematisert i relasjon til anvendelse av midlertidig forføyning. Midlertidig forføyning førte frem.

Lagmannsretten kom frem til at de to virksomheter ikke konkurrerte direkte både på området for skadedyrsbekjempelse og hygienekontroll. Midlertidig forføyning var således bare ”nødvendig” for å sikre denne del. Utgangspunktet om at midlertidig forføyning bare kan føre frem så langt det er ”nødvendig” ble klart illustrert.

#### 4 Egnen til å avverge

For at sikringsgrunn i tvl. § 34-1 (1) b) skal foreligge, må midlertidig forføyning være nødvendig for å ”avverge” en vesentlig skade eller ulempe. Naturlig språklig forståelse av ”avverge” innebærer at midlertidig forføyning må være egnet til å hindre skade for at forføyning kan besluttet. Det foreligger ingen nærmere definisjon av begrepet i forarbeidene.<sup>66</sup>

Det er et selvstendig vilkår at forføyningen må være egnet til å ”avverge” skade eller ulempe. Vilkåret er imidlertid uløselig knyttet til de øvrige to vilkår om nødvendighet og skadeomfang. Formålet med ordningsalternativet er å forhindre, herunder avverge skade eller ulempe. Dersom skade ikke forhindres vil midlertidig forføyning ikke fremstå som nødvendig. Avverge er videre tett knyttet sammen med vilkåret om skadeomfang. Den aktuelle skaden eller ulempe som avverges må være ”vesentlig”. Dette innebærer at det ikke er tilstrekkelig at forføyning avverger skade, det må være tale om å avverge skade av et kvalifisert omfang. Ovennevnte illustrerer at vilkårene ikke kan vurderes uavhengig av hverandre. ”Sætre-dommen” Rt-1999-1220<sup>67</sup> er en høyesterettsavgjørelse som illustrerer avvergelsesvilkåret.

To firmaer, Sætre og Den Lille nøttefabrikken, hadde inngått konkurranseklausul knyttet til overdragelse av sistnevntes produksjon og salg av spesialnøtter for forbrukerpakninger. Avtalen innebar at Den Lille Nøttefabrikken skulle avstå fra direkte eller indirekte å drive virksomhet som konkurrerte med den overdratte virksomhet. Den Lille Nøttefabrikken inngikk så avtale om salg av spesialnøtter i løs vekt til PLC Norge. PLC hadde igjen inngått avtale med Hakongruppen. Hakongruppen stoppet som følge av dette kjøp av spesialnøtter i forbrukerpakninger fra Sætre. Sætre mente sistnevnte innebar brudd på konkurranseklausulen

---

<sup>66</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991).

<sup>67</sup> Avgjørelsen omhandler anvendelse av konkurranseklausul, men utenfor arbeidsforhold. Dommen er likevel illustrerende for anvendelsen av vilkåret på bakgrunn av dens rettskildemessige betydning.



og begjærte midlertidig forføyning. Dommen omhandler den tidligere bestemmelse i tvangsfullbyrdelsesloven § 15-2 som nå er gjengitt i sin helhet i tvl. § 34-1:

*”Bestemmelsen i § 15-2 er ikke ment å gi noen alminnelig adgang for en kontraktspart til å få gjennomført stans i den del av en konkurrents virksomhet som er i strid med kontrakten. Det første alternativet i § 15-2 første ledd bokstav b er begrenset til å imøtekomme saksøkerens behov for i et omtvistet rettsforhold å få avverget vesentlig skade eller ulempe. Dersom den aktuelle forføyning ikke vil være egnet til å avverge en slik skade eller ulempe, er vilkårene etter § 15-2 ikke oppfylt. At forføyningen likevel ville sette en effektiv stopper for saksøktes kontraktsbrudd, kan ikke endre dette.”<sup>68</sup>*

Begjæring om midlertidig forføyning førte ikke frem som følge av at forføyning ikke var egnet til å ”avverge” skade. Sætre hadde allerede lidt tap ved å miste en viktig kunde i Hakongruppen. Det var lite trolig at en midlertidig forføyning ville bidra til at Sætre fikk kunden tilbake. Tapet var lidt og ble ikke ansett reversibelt. Ovennevnte sitat er gjengitt i ”Norwegian Russian Trade-dommen” LH-2007-1012579 som omhandler brudd på konkurranseklausul i arbeidsforhold. Dommen behandles nærmere i punkt 4.2.

Ovennevnte illustrerer at dersom vesentlig tap ikke kan ”avverges”, vil midlertidig forføyning ikke oppnå sitt formål om sikring og således ikke være nødvendig.<sup>69</sup> Ved vurderingen av hvorvidt midlertidig forføyning er egnet til å ”avverge” skade, er det enkelte momenter som gjør seg gjeldende i rettspraksis. Spesielt gjelder dette hvorvidt det aktuelle tap er fremtidig eller lidt, og om det finnes øvrige konkurrenter i bransjen. Disse momentene behandles i det følgende.

#### **4.1 Fremtidig eller lidt tap**

Ved vurderingen av hvorvidt midlertidig forføyning er egnet til å ”avverge” vesentlig skade eller ulempe, vil det være et sentralt moment hvorvidt forføyningen tar sikte på å avverge et fremtidig eller lidt tap. Dersom det er tale om å avverge fremtidig tap, vil det avgjørende være hvorvidt midlertidig forføyning er egnet til å forhindre at tap oppstår. Et eksempel på at

---

<sup>68</sup> Følger av dommens s. 1224.

<sup>69</sup> I LA-2009-55362 fant lagmannsretten det sannsynlig at midlertidig forføyning ville være egnet til å øke tidligere arbeidsgivers lisenssalg. Den midlertidige ordning ville således avverge skade og vilkåret ble ansett oppfylt. Midlertidig forføyning førte frem.

midlertidig forføyning avverger fremtidig tap, er hvor arbeidstaker får en forføyning mot seg som innebærer avståelse fra å ta ansettelse i konkurrerende virksomhet.

Dersom tapet er lidt kan midlertidig forføyning være nødvendig for å avverge tap i to tilfeller. For det første kan forføyning avverge skade hvor arbeidstakers fortsatte brudd på konkurranseklausul har potensial til å medføre ytterligere vesentlig tap for arbeidsgiver. For det andre kan forføyning avverge skade hvor det vesentlige tap som er lidt kan reverseres og forføyning deretter avverge ny vesentlig skade. At vilkåret ”avverge” er anvendelig i tilfelle hvor skade eller ulempe allerede er lidt, følger av forarbeidene. Det fremkommer av forarbeidene at når: *”Rettigheten allerede er krenket, eller at den ordningen som kreves etablert, i alle fall ikke fullt ut kan sies å ha et defensivt siktemål. Når dette er tilfelle, kan rettighetshaveren være hjulpet av bokstav b.”*<sup>70</sup> ”PCW-dommen” LB-2011-120427 omhandler dette tilfelle og behandles i det følgende.

I dommen ble det reist spørsmål hvorvidt midlertidig forføyning var egnet til å ”avverge” vesentlig skade til tross for at tap var lidt. Tidligere arbeidsgiver, PCW, begjærte midlertidig forføyning overfor arbeidstaker som i strid med konkurranseklausul tok ansettelse som daglig leder i den konkurrerende virksomheten Stover. Arbeidsgiver påberopte seg å ha lidt tap som følge av bruddet ved at de blant annet hadde mistet en distribusjonsavtale med selskapet Novell. Arbeidstaker argumenterte for at dersom det forelå brudd på konkurranseklausulen hadde dette ikke påført PCW vesentlig skade. Herunder forelå ikke dokumentasjon på at Novell sa opp distribusjonsavtale med PCW som følge av arbeidstakers brudd:

*”PCW har anført at Novell, etter tingrettens behandling av saken, har sagt opp distribusjonsavtalen med PCW og at dette kan repareres dersom A nå må fratre stillingen. Anførselen er i liten grad underbygget, og lagmannsretten finner det ikke sannsynliggjort at en fratreden vil reparere PCWs forhold til Novell. Retten har da også lagt vekt på at flere tidligere nøkkelmedarbeidere i PCW nå arbeider for Stover med Novells produkter, og at det kan synes som om situasjonen er irreversibel.”*

Lagmannsretten vektla at tapet, herunder Novells oppsigelse, allerede var lidt og at det var irreversibelt. Midlertidig forføyning var dermed ikke egnet til å ”avverge” vesentlig skade.

---

<sup>70</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991) kapittel 15 side 292.

Hvorvidt tapet er fremtidig eller lidt, vil kunne få avgjørende betydning for oppfyllelse av avvergelsesvilkåret. Dersom tapet er fremtidig, vil forføyning som regel kunne være egnet til å avverge skade eller ulempe. I disse saker vil problemet heller knytte seg til hvorvidt tapet er vesentlig eller forføyning nødvendig på øvrige grunnlag. Dersom tapet er lidt, må det foretas en nærmere vurdering av avvergelsesvilkåret. Lidt tap vil bare kunne avverges dersom det er reversibelt, eller arbeidstakers fortsatte handlinger er egnet til å påføre arbeidsgiver ytterligere skade av kvalifiserer karakter. Utover disse to tilfelle vil lidt tap medføre at midlertidig forføyning ikke er egnet til å ”avverge” vesentlig skade eller ulempe.

#### 4.2 Konkurransen i bransjen

Dersom arbeidsgiver har lidt tap som følge av brudd på konkurranseklausul og skadepotensialet er uttømt, vil den midlertidige forføynings mulighet til å ”avverge” vesentlig skade bero på hvorvidt tapet kan reverseres. Muligheten til å reversere tapet vil ofte avhenge av hvor mange konkurrenter den tidligere arbeidsgiver har. Dersom det finnes mange aktører i bransjen som tilbyr det samme, vil dette være et forhold som taler mot at reversering kan skje og forføyning avverge skade. Forføyning som pålegger arbeidstaker å avstå fra de konkurranseklausulstridige handlinger vil i disse tilfelle ikke bestandig være egnet til å få arbeidsgivers tapte kunder og samarbeidspartnere til å vende tilbake til denne. Momentet er kommet frem i rettspraksis og anvendes blant annet i ”Sætre-dommen” og ”Norwegian Russian Trade-dommen” som redegjøres for i det følgende.

I ”Sætre- dommen” Rt. 1999 s. 1220 ble midlertidig forføyning ikke ansett egnet til å ”avverge” vesentlig skade eller ulempe for arbeidsgiver. Dette som følge av at tapet allerede var lidt og ikke ble ansett reversibelt. Hakongruppen ville trolig ikke gjenoppta sitt samarbeid med Sætre til tross for forføyningen saksøkte ble pålagt:

*”Ved denne vurderingen la lagmannsretten til grunn at et pålegg om stans i salget mest sannsynlig ikke ville føre til at Hakongruppen for kortere eller lengre tid gjenopptok sitt innkjøp av Sætre AS` spesialnøttprodukter. Lagmannsretten la videre til grunn at Hakongruppens beslutning om å gå over til å selge spesialnøtter i egne forbrukerpakninger under enhver omstendighet ville stå ved lag, og at det ikke ville ta mer enn en måned å finne en annen akseptabel nøtteprodusent.”<sup>71</sup>*

---

<sup>71</sup> Følger av dommens side 1223.

Kjærmålsutvalget bemerket at virkningene av et eventuelt salgsforbud er knyttet til en konkret bevisvurdering utvalget ikke kunne prøve. Utvalget tok ikke stilling til ovennevnte uttalelser fra lagmannsretten utover dette.

Ovennevnte sitat fra ”Sætre-dommen” er senere gjentatt i ”Norwegian Russian Trade-dommen” LH-2007-101579. Administrerende direktør i Norwegian Russian Trade etablerte kort tid etter fratredelse en konkurrerende virksomhet, Ståle Nilsen Seafood. Norwegian Russian Trade begjærte midlertidig forføyning:

*”Som tingretten finner heller ikke lagmannsretten det sannsynliggjort at Norwegian Russian Trade AS, ved et eventuelt pålegg om stans i virksomheten til de saksøkte, vil gjenvinne de kunder og leverandører selskapet har mistet ved de saksøktes inntreden på markedet... Tingretten la til grunn at det er 4-5 aktører som driver i samme markedssegment, og at det derfor er mulig for kunder, leverandører og ansatte i Ståle Nilsen Seafood AS å gå til andre enn Norwegian Russian Trade AS dersom Ståle Nilsen Seafood AS må innstille sin virksomhet. Lagmannsretten finner ikke grunn til å vurdere dette annerledes.”*

Sikringsgrunn ble ikke ansett å foreligge da midlertidig forføyning ikke var egnet til å ”avverge” vesentlig skade eller ulempe. Retten la til grunn at det forelå for mange konkurrenter i bransjen, til at en midlertidig forføyning som påla Ståle Nilsen Seafood stans i sin virksomhet, ville medføre at tidligere kunder gikk tilbake til Norwegian Russian Trade.

Det som kan trekkes ut av ovennevnte er at hvor tidligere arbeidsgiver har konkurrenter, vil avvergelsesvilkåret i mange tilfeller ikke anses sannsynliggjort. Momentet gjør seg gjeldende hvor forføyning knytter seg til reversering av allerede lidt tap. Det vil i mange tilfelle ikke anses å foreligge sannsynlighetsovervekt for at arbeidsgivers tidligere kunder, leverandører og øvrige samarbeidspartnere vil gjenoppta kunde- og forretningsforholdet med arbeidsgiver dersom arbeidstaker pålegges en midlertidig forføyning. Desto flere konkurrenter arbeidsgiver har desto mindre er sannsynligheten for at tapet vil kunne reverseres.

## **5 Vesentlig skade eller ulempe**

Det følger av tvl. § 34-1 (1) litra b) at midlertidig forføyning kan beslutes når det finnes nødvendig for å få en midlertidig ordning i et omtvistet rettsforhold for å avverge ”en

*vesentlig skade eller ulempe*”. Vilkåret innebærer at arbeidstakers handlinger må være egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver ”*vesentlig skade eller ulempe*”. At handlingen er egnet til å påføre en kvalifisert skade eller ulempe, er en forutsetning for at forføyning skal kunne avverge tilsvarende. Det følger av forarbeidene at med ”*skade eller ulempe*” siktes til tap av så vel økonomisk som ikke-økonomisk karakter.<sup>72</sup> Dette innebærer at alle typer tap omfattes. Tapsvurderingen vil ofte bli hypotetisk da det kan være vanskelig å fastslå med sikkerhet hvorvidt tap vil oppstå, samt hvilket omfang det vil få. På bakgrunn av dette er det slått fast i rettspraksis: ”*Det er ikke noe vilkår for midlertidig forføyning at det er sannsynliggjort at det er oppstått et slikt tap. Det er tilstrekkelig at det foreligger fare for det.*”<sup>73</sup>

Begrepet ”*vesentlig*” viser til at ethvert avvik ikke vil være tilstrekkelig. Av forarbeidene følger at det er vanskelig å fastslå konkret hvor prekær situasjonen må være for at vilkåret anses oppfylt. Det følger videre at vilkåret om vesentlig skade eller ulempe må vurderes: ”*I forhold til karakteren av den rettighet som det er tale om å sikre, og særlig i forhold til hvor inngripende det rettslige pålegg ovenfor saksøkte vil være.*”<sup>74</sup> Lovgiver sikter her til to momenter som bør trekkes inn i vesentlighetsvurderingen. Det første momentet må anses å innebære en vurdering av konkurranseklausulens berettigelse og beskyttelsesverdighet i den konkrete situasjon. Det andre momentet innebærer en vurdering av hvor inngripende forføyningen vil være for arbeidstaker. Lovgiver gir her anvisning på en avveining av henholdsvis arbeidstakers og arbeidsgivers interesser.

Hvorvidt arbeidstakers handlinger vil påføre arbeidsgiver en vesentlig skade eller ulempe, er ofte tvistegjenstand ved domstolene. Som følge av ordlyden ”*vesentlig skade eller ulempe*” vil vurderingen bli nokså skjønnsmessig.<sup>75</sup> En gjennomgang av rettspraksis illustrerer noen sentrale momenter som kan gjøre seg gjeldende ved vesentlighetsvurderingen.<sup>76</sup>

De mest sentrale momentene behandles i det følgende. Dette gjelder hvilke typer tap som tas med i vesentlighetsberegningen, tidspunktet for vesentlighetsvurderingen, tapsdokumentasjon,

---

<sup>72</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991) s. 292.

<sup>73</sup> Følger blant annet av LG-2010-134761 og LG-2008-194323.

<sup>74</sup> Ot.prp.nr.65 (1990-1991) s. 292.

<sup>75</sup> Støttes blant annet av Robberstad ”*Sivilprosess*” (2009) s.156.

<sup>76</sup> Blant annet Rt-1999-405, LE-1996-362, LE-1987-177, LG-2006-92490, LH-1995-296, LB-2001-139 samt Rt-2002-108 som omhandlet innsynsrett. Jfr. Robberstad ”*sivilprosess*” (2009) s. 156.

forhold ved arbeidsgiver, betydningen av at flere arbeidstakere slutter samtidig og hvorvidt virksomhetenes konkurranse er egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver vesentlig skade.

### 5.1 Tapsutmåling: direkte og indirekte tap

Et sentralt moment under skadeomfangsvilkåret er hvilke tap som kan trekkes inn i vesentlighetsvurderingen, og hvorvidt disse tapene sammenlagt kan anses å representere ”vesentlig skade eller ulempe.” Vurderingen vil være avgjørende for hvorvidt vilkåret om vesentlig skade eller ulempe er oppfylt.

Problemstillingen ble nevnt i ”Sætre-dommen” Rt-1999-405. Et av spørsmålene som ble reist i saken var hvorvidt tap av indirekte karakter kunne trekkes inn i vesentlighetsvurderingen. Høyesteretts kjærmålsutvalg tok ikke stilling til spørsmålet i saken. Det gjorde imidlertid lagmannsretten i den langt nyere ”Euronova-dommen” LB-2008-2079. Arbeidstaker og gründer i databedrift avsluttet sitt arbeidsforhold for å ta ansettelse i konkurrerende virksomhet i strid med konkurranseklausul. Retten kom med generelle uttalelser om hvilke tap som kunne trekkes inn i vesentlighetsvurderingen:

*”Det bemerkes at ”vesentlig skade” også omfatter skade av mer langsiktig art, nærmere bestemt knyttet til virkninger for Euronova AS` markedsposisjon over tid som en følge av uberettiget konkurranse, ikke bare påviselig tapt omsetning.”*

Tapene det her er tale om, skade av langsiktig art knyttet til virkninger over tid, er typiske tap av indirekte karakter. Avgjørelsen illustrerer således at både direkte og indirekte tap kan trekkes inn i vurderingen av hvorvidt det aktuelle tapet er ”vesentlig”. Begjæring om midlertidig forføyning førte frem.

Konklusjonen var den samme i ”Maritime Montering-dommen” LG-2006-92490. ”Sales Manager” sa her opp sin stilling og startet i konkurrerende virksomhet. Maritime Montering begjærte med grunnlag i konkurranseklausulen midlertidig forføyning. Begjæringen førte frem. Ved spørsmål knyttet til hvorvidt vesentlig skade eller ulempe forelå, uttalte retten:

*”Når Maritime Montering AS over lengre tid har lagt ned ressurser i å arbeide seg inn på det kroatisk markedet, og [arbeidstaker] åpenbart har forsøkt å benytte sine kontakter til fordel for konkurrerende virksomhet i Kroatia, sannsynliggjør dette i det*

*minste en reell risiko for tap i form av bortkastede investeringer for Maritime Montering AS. Lagmannsretten finner det derfor sannsynlig at manglende oppfølging av avtalen fra [arbeidstakers] side vil utsette Maritime Montering AS for en reell risiko for vesentlig tap eller ulempe.”*

Investeringer som senere viser seg bortkastet, er tap som må anses å ha indirekte karakter. I ”Derma-Nor-dommen” LB-2000-1537 ble sikringsgrunn anses oppfylt og forføyning førte frem. Lagmannsretten gjorde i avgjørelsen en vurdering av hvilke tap som kunne regnes med i beregningen for hvorvidt tapet samlet sett kunne anses vesentlig, noe den kom til at det var:

*”Økt konkurranse fordi konsulentene har benyttet sin tidligere bakgrunn hos Derma-Nor i salgsarbeidet for nye firma gir ikke nødvendigvis utslag i salgstallene direkte men medvirker til en mer ressurskrevende salgsinnsats fra Derma-Nor som ikke nødvendigvis lar seg måle.”*

Direkte tap knytter seg til tapt omsetning og oppsigelse av avtaler med leverandører og samarbeidspartnere som direkte følge av at arbeidstaker slutter. Indirekte tap er tap av mer avledet karakter, men som kan føres tilbake til arbeidstakers handling. På bakgrunn av ”Euronova-dommen”, ”Maritime Montering-dommen” og ”Derma-Nor-dommen” kan det slås fast at både direkte og indirekte tap kan tas med i beregningen av hvorvidt tapet er å anse som ”vesentlig”. Alle former for indirekte tap vil imidlertid neppe kunne tas med i vurderingen. Hvor grensen går for hvilke indirekte tap som må holdes utenfor, er vanskelig å trekke. Det er få kilder som behandler problemstillingen. Analogier kan muligens trekkes til erstatningsretten og dets krav om påregnelighet. Arbeidsgiver må sannsynliggjøre at vilkårene for sikringsgrunn foreligger jfr. tvl. § 34-2 (1). Dersom vesentlig skade finnes å foreligge basert på upåregnelige tap, vil ”vesentlig skade” neppe kunne bli sannsynliggjort.

## **5.2 Tidspunktet for vesentlighetsvurderingen**

Ved vurderingen av hvorvidt ”vesentlig” skade eller ulempe foreligger, vil det kunne være av betydning på hvilket tidspunkt vurderingen foretas. Sikringsgrunnvilkårene bedømmes på bakgrunn av en nåtidsvurdering. Dette innebærer at vurderingen av hvorvidt vesentlighetsvilkåret er oppfylt, skal relatere seg til forholdene på avgjørelsestidspunktet.

Tidspunktet for avgjørelsen vil kunne ha betydning for hvorvidt vesentlighetsvilkåret anses oppfylt i to tilfeller. For det første vil tidspunktet ha betydning dersom det har gått lang tid fra arbeidstaker foretok de konkurranseklausulstridige handlinger. Vesentlig tap vil trolig være lidt og dette kan anvendes som argument for at forføyning ikke er egnet til å avverge en vesentlig skade. Unntak foreligger dersom arbeidstakers handlinger er egnet til å påføre ytterligere vesentlig tap, eller det lidte tap kan reverseres slik at forføyning likevel kan avverges. For det andre vil tidspunktet kunne ha betydning dersom begjæring kommer kort tid etter arbeidstakers fratredelse. Det vil i dette tilfelle være vanskelig å dokumentere at den fremtidige skade har potensial til å bli vesentlig. Riktignok vil man i en del saker allerede tidlig kunne se at arbeidstakers handlinger vil kunne innebære følger, som vesentlig skade. I saker hvor dette ikke er tilfelle, vil ”timingene” av en begjæring om midlertidig forføyning kunne bli sentral.

Tidspunktet for vurderingen av hvorvidt ”*vesentlig skade eller ulempe*” foreligger, vil kunne få avgjørende betydning for om vilkåret er oppfylt.

### 5.3 Tapsdokumentasjon

Som ved de øvrige vilkår for midlertidig forføyning, er det retten som tar stilling til hvorvidt det aktuelle tap arbeidsgiver står i fare for å bli påført er ”*vesentlig*”. Arbeidsgiver vil ha bevisbyrden for at lovens vilkår er oppfylt. For at retten skal kunne ta stilling til hvorvidt arbeidstakers brudd på konkurranseklausul vil påføre arbeidsgiver vesentlig skade, bør det fremlegges opplysninger, herunder dokumentasjon, for dette. Arbeidstaker bør fremlegge opplysninger om at brudd på konkurranseklausul, ikke vil medføre slike følger.

Å fremlegge dokumentasjon knyttet til tap, kan være krevende for partene fordi det i de fleste tilfelle er tale om hypotetiske og fremtidige tap. Momentet om hvorvidt det er tilstrekkelig dokumentert at det aktuelle tapet er vesentlig, har fremkommet i rettspraksis.<sup>77</sup> Manglende dokumentasjon fikk avgjørende betydning for at ”*vesentlig skade*” ikke ble ansett å foreligge i ”Norsk Industrielje-dommen” LG-2008-194323. ”Euronova-dommen” legger til grunn at dokumentasjon ikke er noe krav. Dommene behandles i det følgende.

---

<sup>77</sup> Momentet ble tillagt vekt i blant annet LG-2010-134761. Det ble her ikke ansett nødvendig å dokumentere det mulige tap, da en med sikkerhet kunne si at brudd ville medføre vesentlig tap.



”Norsk Industrielje-dommen” omhandlet regionssjefen i Norsk Industrielje som på tross av konkurranseklausul tok ansettelse i ER Trading. Selskapene arbeidet med salg av smørølje til bruk innenfor industri-og offshorenæringen. Arbeidsgiver begjærte midlertidig forføyning og trakk frem at arbeidstaker hadde forsøkt å selge ER Trading sine produkter til kunder av Norsk Industrielje. Arbeidstaker anfører at det kun forelå et tilfelle, og at dette alene ikke representerte vesentlig skade. Lagmannsretten la i domspremissene til grunn at det kun var dokumentert et tilfelle hvor arbeidstaker hadde henvendt seg til tidligere arbeidsgivers kunder. Videre la retten til grunn at det ikke forelå ytterligere opplysninger knyttet til tilfelle:

*”Grunnet denne uklarheten blir den fremtidsrettede vurdering – spørsmålet om det foreligger en fare for et vesentlig økonomisk tap – så usikker at lagmannsretten ikke finner tilstrekkelig grunnlag for å konstatere at dette foreligger.”*

Hvorvidt det var tale om en stor og viktig, eller mindre sentral kunde var et sentralt moment ved rettens vurdering av om bruddet var egnet til å påføre ”vesentlig skade”. Lagmannsretten kom til at sikringsgrunn ikke forelå da det var for stor grad av usikkerhet knyttet til om vesentlighetsvilkåret var oppfylt.

”Euronova-dommen” LB-2008-2019 slår fast at tvfbl. § 15-2 (1) litra b) som nå følger av tvl. § 34-1 (1) litra b)<sup>78</sup> ikke oppstiller noe krav om at mulig tap må dokumenteres på en konkret måte for at retten skal finne at vesentlighetsvilkåret er oppfylt. Det er tilstrekkelig at retten anser det sannsynliggjort at tapet, alt tatt i betraktning, vil kunne bli vesentlig:

*”Det er ikke noe krav etter loven [sic] § 15-2 første ledd bokstav b at et vesentlig økonomisk tap, f eks i form av tapt omsetning i en gitt tidsperiode, skal sannsynliggjøres på en bestemt måte av den som begjærer midlertidig forføyning. Etter en fri bevisbedømmelse av hvordan den kjærende part har innrettet seg, er det – slik lagmannsretten ser det – etablert en klar sannsynlighetsovervekt for at tap vil oppstå og at tapet vil være vesentlig.”*

”Euronova-dommen” slo fast at det ikke foreligger noen krav om at tapet skal sannsynliggjøres på en bestemt måte.

---

<sup>78</sup> Ot.prp.nr.51 (2004-2005).

Det følger av ovennevnte rettspraksis at det ikke er et krav om at arbeidsgiver må dokumentere, at det mulige tapet ved arbeidsgivers brudd på konkurranseklausul, er egnet til å bli vesentlig. Dette ville trolig vanskeliggjøre bruk av midlertidig forføyning i mange saker. Til tross for at lov eller praksis ikke oppstiller noe krav om at tapet må dokumenteres, vil dokumentasjon representere en klar fordel for arbeidsgiver som har bevisbyrden for at forføyning er egnet til å avverge ”vesentlig skade”. ”Norsk Industriolje-dommen” er et eksempel på det. Dokumenterte tap øker muligheten for at retten finner vilkåret om skadeomfang oppfylt. I saker hvor vesentlig skade med sikkerhet vil inntreffe ved brudd på konkurranseklausul, er dokumentasjon mindre viktig.<sup>79</sup>

#### 5.4 Forhold ved arbeidsgiver

Ved vurderingen av hvorvidt den skade som påføres arbeidsgiver er ”vesentlig”, vil forhold ved arbeidsgiver kunne være av betydning. Skade og ulempe som følge av arbeidstakers brudd på konkurranseklausul rammer virksomheter svært ulikt. Det vil derfor bero på forhold ved den enkelte arbeidsgiver, hvilken betydning den aktuelle skade eller ulempe får i det konkrete tilfelle. At det forholder seg slik følger av rettspraksis, blant annet ”B-gruppen-dommen” og ”Nordisk Express” som behandles i det følgende.

I ”B Gruppen-dommen” LB-2004-2104 kom retten til at tapet ville bli ”vesentlig” som følge av arbeidsgivers posisjon i markedet. B-gruppen var en liten aktør og dermed svært sårbare for svingninger i sin konkurransesituasjon. At skaden B-Gruppen ville bli påført kom til å bli vesentlig for dem som følge av individuelle forhold knyttet til virksomheten, var et av de sentrale momenter ved rettens behandling av sikringsgrunn:

*”Sett på bakgrunn av kjærende parts opplysninger om Bs begrensede kundevolum og totalomsetning er det også grunnlag for å konkludere med at det vil medføre en vesentlig skade eller ulempe for B om forføyning ikke nedlegges.”*

Tilsvarende ble lagt til grunn i ”Nordisk Express-dommen” LB-2004-7364. Saken gjaldt arbeidstaker i transportselskapet Nordisk Express som etter fratredelse tok ansettelse i Cargo Partner. Arbeidstaker var bundet av konkurranseklausul og midlertidig forføyning ble begjært. Et av grunnlagene for at Nordisk Express mente at sikringsgrunn forelå, var at skaden de ville

---

<sup>79</sup> Dette var tilfelle i LG-2010-134761.

bli påført som følge av arbeidstakers tiltredelse i Cargo Partner ville bli vesentlig som følge individuelle forhold ved virksomheten. Nordisk Express gjorde gjeldende at:

*”Nordisk Express as er en liten aktør i markedet. Kundelisten består av noe over hundre kunder, hvorav femti er viktige kontakter, internasjonalt og nasjonalt. Femti bedrifter av et totalt bedriftsmarked på titusener i inn- og utland er i denne sammenheng bagatellmessig.”*

Lagmannsretten kom til at begjæring om midlertidig forføyning måtte føre frem. Det avgjørende for sikringsgrunnen var at midlertidig forføyning ville avverge ”vesentlig skade” for Nordisk Express. Retten la til grunn:

*”Et eventuelt tap av kunder som følge av et rettstridig forhold anses for å være vesentlig for en liten aktør i flyfraktmarkedet som Nordisk Express as.”*

Ovennevnte rettspraksis viser at hva som anses å være vesentlig skade beror på forhold ved den aktuelle virksomhet arbeidsgiver representerer. Momentet må anses å være av stor betydning for skadeomfangsvilkåret i mange saker.

## **5.5 Graden av konkurranse mellom tidligere og ny arbeidsgiver**

For at vilkåret om vesentlig skade skal kunne anses oppfylt, må arbeidstakers handlinger være egnet til å påføre arbeidsgiver skade av et vesentlig omfang. Hvorvidt brudd på en konkurranseklausul kan ha slike følger, beror på konkurransesituasjonen mellom de to virksomheter.

Det følger av rettspraksis at for å konstantere brudd på konkurranseklausul er det tilstrekkelig at det foregår en reell konkurranse på ett virksomhetsområde.<sup>80</sup> For at konkurransen skal være egnet til å påføre ”vesentlig skade eller ulempe” må det foretas en nærmere vurdering. At graden av konkurranse er av betydning for vesentlighetsvurderingen følger av rettspraksis. Enkelte avgjørelser behandles i det følgende.

I hvilken grad konkurransen mellom virksomhetene ble ansett egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver ”vesentlig skade”, ble behandlet i ”NCH Norge-dommen” LH-2003-132. NCH

---

<sup>80</sup> Dette følger blant annet av LB-2011-120427.

Norge begjærte midlertidig forføyning mot tidligere arbeidstaker, som i strid med konkurranseklausul tok ansettelse i det konkurrerende selskap NorDen Oil:

*”[Arbeidstaker] angir under henvisning til Sør Trøndelag tingretts kjennelse av 5. februar 2003 at 3-5 % av Dyna Systems omsetning knytter seg til produkter i direkte konkurranse med produkter om markedsføres av hans nye arbeidsgiver. NCH Norge AS angir på sin side at konkurransen knytter seg til nærmere 8 % av omsetningen til Dyna Systems. Etter lagmannsrettens oppfatning er graden av konkurranse mellom Dyna Systems og NorDen Olje AS uansett for begrenset, til at [arbeidstakers] fortsatte virke som ansatt i NorDen Olje AS kan anses egnet til å påføre NCH Norge AS ”vesentlig skade eller ulempe”. Kravet til sikringsgrunn etter tvangsfullbyrdelsesloven § 15-2 bokstav (b) er da ikke oppfylt.”*

Lagmannsretten anså ikke graden av konkurranse mellom NCH Norge, herunder divisjonen Dyna Systems hvor arbeidstaker hadde hatt tilhørighet, og NorDen Oil tilstrekkelig til å være egnet til å påføre vesentlig tap. Det fremkommer ikke av dommen hvilke tall retten la til grunn for sitt standpunkt. Uavhengig av dette kan det utledes av dommen at direkte konkurranse knyttet til opp mot 8 % av selskapenes omsetning trolig ikke vil anses tilstrekkelig. Konkurransen er da ikke egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver ”vesentlig skade eller ulempe”.

”Teck Instrument-dommen” LB-1999-02853 behandlet samme problemstilling. Teck Instrument drev med produksjon og salg av varmemøblere. Selskapet begjærte midlertidig forføyning overfor ingeniør da denne vurderte å starte konkurrerende virksomhet i strid med konkurranseklausul. Retten foretok en vurdering av tidligere arbeidsgiver samt de to selskapene arbeidstaker vurderte å starte, for å se om de i tilstrekkelig grad konkurrerte:

*”På dette området, som også utgjør Tecks kjerneområdet, vil selskapet kunne konkurrere om både kunder, leverandører og ansatte. Lagmannsretten finner således sannsynliggjort at [arbeidstaker] vil kunne utøve en uberettiget konkurrerende virksomhet som vil påføre Teck vesentlig skade og ulempe, og at det er nødvendig med et midlertidig forbud for å avverge dette.”*

Begjæring om midlertidig forføyning førte frem. Sikringsgrunn ble ansett å foreligge. Dette ble blant annet begrunnet med at ingeniørens aktivitet i de to selskapene han planla å involvere seg, i tilstrekkelig grad var konkurrenter med Teck Instrument.

”Østlandske-dommen” LE-1996-362 drøftet også momentet i forbindelse med vesentlighetsvurderingen. Begjæring om midlertidig forføyning førte frem under dissens. Lagmannsretten konkluderte med at sikringsgrunn etter tvl. § 34-1 (1) b) forelå og begrunnet det med konkurranse situasjonen mellom virksomhetene. Konkurransesituasjonen ble ansett egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver vesentlig skade:

*”Det er ikke tvilsomt at Østlandske driver virksomhet i direkte konkurranse med Pelias. Lagmannsrettens flertall finner det sannsynliggjort at Pelias har mistet endel kunder med flerårige servicekontrakter til Østlandske og at dette i en viss utstrekning har sammenheng med den kjennskap de ansatte i Østlandske har til Pelias` kundegrunnlag, priser osv. Flertallet finner det videre sannsynliggjort at Pelias også fremover vil miste endel kunder på samme måte.”*

På bakgrunn av ovennevnt rettspraksis kan det slås fast at hvorvidt og i hvilken grad virksomhetene konkurrerer, kan være avgjørende for hvorvidt arbeidstakers konkurranseklausulstridige handlinger anses egnet til å påføre tidligere arbeidsgiver ”vesentlig skade”.

## **5.6 Flere arbeidstakere slutter samtidig**

Hvor flere arbeidstakere i samme virksomhet slutter samtidig, vil faren for at tidligere arbeidsgiver påføres ”vesentlig skade” være større. At flere arbeidstakere slutter samtidig er sjelden tilfeldig. Arbeidstakerne skal enten i felleskap starte en konkurrerende virksomhet eller de skal gå over til konkurrent. Momentet følger av rettspraksis og illustreres i det følgende av ”OMD-dommen” og ”Acta-dommen.”

”OMD-dommen” LB-2005-1064 omhandlet administrerende direktør i mediebyrå som sa opp sin stilling for å starte konkurrerende virksomhet. Arbeidstaker rekrutterte samtidig øvrige medarbeidere fra OMD. Midlertidig forføyning med grunnlag i arbeidstakers konkurranseklausul ble begjært og førte frem under dissens:

*”Lagmannsrettens flertall er ikke i tvil om at når tre så viktige personer slutter noenlunde samtidig i OMD og søker å etablere forretningsmessig forhold til selskapets viktigste kunder, som de også har hatt hovedansvaret for hos OMD, står OMD i en reell risiko for å miste kunder og omsetning og lide vesentlig tap og ulempe, jf. tvangsfullbyrdelsesloven § 15-2 første ledd bokstav b).”*

Ved vurderingen av sikringsgrunnen la lagmannsretten avgjørende vekt på at OMDs tap ville bli ”vesentlig” som følge av at flere sentrale arbeidstakere valgte å slutte omtrent samtidig, for deretter å ta ansettelse i konkurrerende virksomhet.

I ”Acta-dommen” LE-2005-161292 ble også momentet knyttet til at flere arbeidstakere samtidig tar ansettelse i konkurrerende virksomhet vektlagt. Fire tidligere ansatte opptrådte illojalt i relasjon til sine konkurranseklausuler og tidligere arbeidsgiver Acta ved å slutte for å ta ansettelses hos nystartet konkurrent. Virksomhetene arbeidet med økonomisk rådgivning:

*”Det må legges til grunn at de opptrådte samordnet eller i forståelse med hverandre i forbindelse med overgang til ny arbeidsgiver og ved bistanden ovenfor stifteren i oppstartfasen. De var de fire først ansatte i den nye virksomheten ved siden av stifteren, og det må etter opplysningene i saken legges til grunn at de deltok aktivt i rekrutteringen/ansettelsen av nødvendige medarbeidere for å få virksomheten i gang, og stilte seg til disposisjon som virksomhetens kontaktpersoner i denne fasen.”*

Begjæring om midlertidig forføyning førte frem. Det forhold at arbeidstakerne sluttet samtidig og tok ansettelse i den konkurrerende virksomhet, talte for at Acta ville påføres en vesentlig skade som følge av kontraktsbruddene.

På bakgrunn av ovennevnte kan det slås fast at vilkåret om ”vesentlig skade eller ulempe” har lettere for å bli oppfylt når flere arbeidstakere samtidig slutter i sine stillinger for å gå over til konkurrent. Risikoen øker for at kunder, leverandører og øvrige samarbeidspartnere følger over til den konkurrerende virksomhet. Den konkurrerende virksomhet vil stå sterkere med flere kompetente arbeidstakere og den tidligere arbeidsgiver står tilbake tilsvarende svakere. Momentet må anses å utgjøre et tungtveiende argument i favør av forføyning i sakene hvor det gjør seg gjeldende.

## 6 Forslag til ny regulering av konkurranseklausuler

Arbeidsdepartementet sendte i juni 2010 ut et høringsnotat med forslag til ny lovregulering av konkurranseklausuler, kundeklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler.<sup>81</sup> Dersom reglene blir vedtatt i samsvar med forslaget, vil det innebære en innskjerping i adgangen til å avtale konkurranseklausuler. Høringsforslaget innebærer blant annet et vilkår om at konkurranseklausuler må oppfylle en ”*særlig grunn*”, for å være bindende for arbeidstaker.<sup>82</sup> Vilkåret gir anvisning på en helhetsvurdering hvor en rekke momenter gjør seg gjeldende. Et sentralt moment knytter seg til ”*arbeidsgivers nødvendige behov for vern mot konkurranse*”.<sup>83</sup>

Dette innebærer at vilkåret om særlig grunn, på lik linje med sikringsgrunnvilkåret ved midlertidig forføyning, vil bero på en nødvendighetsvurdering. Henholdsvis nødvendigheten av å inngå en konkurranseklausul og nødvendigheten av å sikre konkurranseklausulen ved midlertidig forføyning. Vilkårene vil bero på nokså sammenfallende vurderinger. Dette innebærer at momentene redegjort for i denne fremstilling, vil kunne få større praktisk betydning enn de har i dag. Ved siden av å trekkes inn i vurderingen av hvorvidt sikringsgrunn foreligger, vil momentene kunne få relevans ved vurderingen av hvorvidt en konkurranseklausul er nødvendig, og dermed gyldig.

---

<sup>81</sup> Høring om konkurranse-, kunde- og ikke rekrutteringsklausuler, Arbeidsdepartementet 18. juni 2010.

<sup>82</sup> Høring om konkurranse-, kunde- og ikke rekrutteringsklausuler, Arbeidsdepartementet 18. juni 2010 s. 15-27.

<sup>83</sup> Følger av Høring om konkurranse-, kunde- og ikke rekrutteringsklausuler, Arbeidsdepartementet 18. juni 2010 s. 16.

## 7 Kilderegister

### 7.1 Lover

Almindelig borgelig straffelov (straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10.

Lov om avslutning av avtaler, om fullmakt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven) av 31. mai 1918 nr. 4.

Lov om tvangsfullbyrdelse (tvangsfullbyrdelsesloven) av 26. juni 1992 nr. 86.

Lov om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven) av 17. juni 2005 nr. 90.

Lov om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv (markedsføringsloven) av 09. september 2009 nr. 2.

### 7.2 Forarbeider

Ot. prp. nr. 65 (1990-1991) tvangsfullbyrding og midlertidig sikring.

Ot. prp. nr. 51 (2004-2005) mekling og rettergang i sivile tvister.

Høring om konkurranse-, kunde- og ikke rekrutteringsklausuler, Arbeidsdepartementet 18. juni 2010.

### 7.3 Domsregister

Rt-1964-238

Rt-1967-124

Rt-1996-1625

Rt-1998-139

Rt-1999-405

Rt-1999-523

Rt-1999-1220 "Sætre-dommen"

Rt-2002-108

Rt-2002-407

LE-1987-177

LE-1992-2030 "Diagraf-dommen"

LB-1995-2535 "Eiendomsmegler-dommen"

LH-1995-296 "Bygg i Nord-dommen"

LE-1996-362 "Østlandske-dommen"

LF-1997-59 "Skodje Industri-dommen"

LB-1999-02853 "Teck Instrument-dommen"



LB-1999-3445 "MasterFoods-dommen"  
LB-2000-1537 "Derma-Nor-dommen"  
LB-2001-139 "Solstad & Partners-dommen"  
LH-2003-132 "NCH Norge-dommen"  
LB-2004.7364 "Nordisk Express-dommen"  
LB-2004-96513 "A-Dale Norway-dommen"  
LB-2004-2075 "Mustang-dommen"  
LB-2004-2104 "B Gruppen-dommen"  
LE-2005-161292 "Acta-dommen"  
LB-2005-89767 "ESP-dommen"  
LB-2005-1064 "OMD-dommen"  
LG-2006-92490 "Maritime Montering-dommen"  
LH-2007-101579 "Norwegian Russian Trade"  
LB-2008-2079 "Euronova-dommen"  
LG-2008-194323 "Norsk Industrielje-dommen"  
RG-2009-772 "Risimportør-dommen"  
LA-2009-55362 "Gaiaware-dommen"  
LB-2009-153289 "X Exhibitions-dommen"  
LB-2010-36363 "Telepress-dommen"  
LE-2010-25253 "Venator-dommen"  
LG-2010-134761 "Necon-dommen"  
LB-2011-120427 "PCW-dommen"

#### 7.4 Litteraturliste

Andersen, Kari Bergeius. *Karensklausuler gyldighet og utforming*. Tidsskrift for forretningsjus nr. 2, 2002. (Rettsdata, besøkt 21.08.2012).

[http://abo.reettsdata.no/browse.aspx?grid=78466&terms\\_and=karensklausuler&hilite=karensklausuler](http://abo.reettsdata.no/browse.aspx?grid=78466&terms_and=karensklausuler&hilite=karensklausuler)

Borch, Alex, E. Bugge Fougner, C. A. Lenth, M. Ljones Fjulsrud "Konkurransesklausuler, kundesklausuler og ikke-rekrutteringsklausuler." Utredning avgitt til Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 29. september 2008. (Regjeringen.no, besøkt 25.08.2012)

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/hoeringer/hoeringsdok/2008/horing-om-endringer-i-arbeidsmiljolooven/horingsnotat.html?id=534257>.

Fougner, Jan. *Arbeidsavtalen – utvalgte emner*. 1 utgave, Tano Aschehoug, 1999.

Fougner, Jan ”Beskyttelse av forretningshemmeligheter og ansattes lojalitetsplikt”, 1999 (Lovdata, besøkt 13.11.2012).

<http://websir.lovdata.no/cgi-lex/wiftzsok?bas=nl&emne1=markedsf%F8ringsloven&button=S%F8k&sok=fast>

Flock, Hans. *Midlertidig Sikring*. 1 utgave. Oslo, Universitetsforlaget, 2011.

Flock, Hans. Norsk Lovkommentar tvisteloven (Rettsdata, besøkt 08.11.2012).

<http://abo.reettsdata.no/browse.aspx?sDest=gL20050617z2D90z2EK34>

Robberstad, Anne. *Sivilprosess*. 1 utgave. Bergen, Fagbokforlaget, 2009.

Schei, Tore, A. Bårdsen, D. Bugge Norden, C. Reusch, T.M. Øie. *Twisteloven, Kommentanutgave*. 1 utgave. Oslo, Universitetsforlaget, 2007.